

Aktenzeichen: 8 AZR 621/87

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 20. April 1989
- 8 AZR 621/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. Dezember 1986
Osnabrück - 3 Ca 1139/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Mai 1987
Niedersachsen - 5 Sa 87/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung - Erwerbsunfähigkeit - Arbeitsunfähigkeit

Gesetz: BUrlG § 7 Abs. 4, § 13; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Metallindustrie im Bereich Osnabrück-Emsland i.d.F. vom 9. Januar 1985 § 11

Leitsätze:

1. Ein Arbeitgeber hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nur zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses jedenfalls für die Dauer seines Urlaubsanspruchs seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hätte erbringen können. Daran fehlt es, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist (Bestätigung der Senatsrechtsprechung).

2. Der Arbeitnehmer hat hierfür die Darlegungs- und Beweislast.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 621/87

5 Sa 87/87 Niedersachsen

Verkündet am
20. April 1989

Siegel,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 1989 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Walz und Mache für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Mai 1987 - 5 Sa 87/87 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 2. Dezember 1986 - 3 Ca 1139/86 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die schwerbehinderte Klägerin war bis zum 24. Juni 1986 bei der Beklagten als Programmsteuerin mit einem Stundenlohn von zuletzt 13,60 DM beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis war u. a. der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Metallindustrie im Bereich Osnabrück-Emsland, zuletzt i. d. F. vom 9. Januar 1985, anzuwenden.

In § 11 MTV ist u. a. bestimmt:

"§ 11

Urlaub im Eintritts- und Austrittsjahr

1. Anspruch auf vollen Jahresurlaub besteht für Arbeitnehmer über 18 Jahre nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten (Wartezeit), für Arbeitnehmer unter 18 Jahren nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Für eine Beschäftigung bis zu 14 Tagen besteht kein Urlaubsanspruch.



2. Arbeitnehmer, die im Laufe eines Urlaubsjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des in § 9 vorgesehenen Urlaubs.
3. Arbeitnehmer, die während eines Urlaubsjahres wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Invalidität aus dem Erwerbsleben ausscheiden, erhalten den vollen Urlaub.
4. Der Urlaub ist während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub abzugelten.
-
7. In anderen als den hier erwähnten Fällen ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig."

Die Klägerin war seit dem 11. Februar 1986 bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 24. Juni 1986 arbeitsunfähig krank. Auf ihren Antrag ist ihr am 13. Juni 1986 mit Wirkung vom 1. März 1986 eine Erwerbsunfähigkeitsrente bewilligt worden. Deshalb ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien beendet. Seit November 1986 bezieht die Klägerin vorgezogenes Altersruhegeld.

Die Klägerin hatte vor ihrem Ausscheiden für das Jahr 1986 noch keinen Urlaub erhalten. Sie hat von der Beklagten erfolglos Urlaubsabgeltung für insgesamt 35 Urlaubstage verlangt. Mit ihrer am 25. Juli 1986 zugestellten Klage begehrt die Klägerin Zahlung dieser Abgeltung.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.808,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 25. Juli 1986 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Daher ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an die Klägerin den von ihr begehrten Geldbetrag zu zahlen, weil diese bis zum 31. März 1987 nicht wieder arbeitsfähig geworden ist.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch der Klägerin auf Urlaubsabgeltung sei nach § 7 Abs. 4 BUrlG in Verb. mit § 11 Nr. 3 und Nr. 7 MTV begründet. Für die Gewährung des Anspruchs komme es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig sei. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei unabhängig von den für den Urlaubsanspruch maßgeblichen Voraussetzungen auch dann zu erfüllen, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht wieder arbeitsfähig werde.

2. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Sie steht mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht in Einklang.



Im Anschluß an die Entscheidung des Fünften Senats vom 30. November 1977 (- 5 AZR 667/76 - AP Nr. 4 zu § 13 BUr1G Unabdingbarkeit) und die Urteile des Sechsten Senats vom 18. Juni 1980 (- 6 AZR 328/78 - AP Nr. 6 zu § 13 BUr1G Unabdingbarkeit), vom 26. Mai 1983 (- 6 AZR 273/82 - AP Nr. 12 zu § 7 BUr1G Abgeltung), vom 28. Juni 1984 (BAGE 46, 224 = AP Nr. 18 zu § 7 BUr1G Abgeltung), vom 7. März 1985 (BAGE 48, 186 = AP Nr. 21 zu § 7 BUr1G Abgeltung), vom 7. November 1985 (BAGE 50, 107, 118, 112 = AP Nrn. 24, 25 zu § 7 BUr1G Abgeltung und AP Nr. 8 zu § 7 BUr1G Übertragung), denen sich insoweit der erkennende Senat am 14. Mai 1986 (BAGE 52, 67 = AP Nr. 26 zu § 7 BUr1G Abgeltung) in inzwischen ständiger Rechtsprechung angeschlossen hat (vgl. zuletzt Urteil vom 24. November 1987 - 8 AZR 140/87 - AP Nr. 41 zu § 7 BUr1G Abgeltung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), vertritt das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, daß der Urlaubsabgeltungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als Abfindungsanspruch entsteht, für den es auf weitere Merkmale nicht ankommt, sondern als Surrogat (Ersatz) für den wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbaren Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht, der daher - abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - an die gleichen Voraussetzungen gebunden ist wie im Übrigen vorher der Urlaubsanspruch.

Daraus ergibt sich, daß der aufgrund des Abgeltungsanspruchs zu zahlende Geldbetrag einem Arbeitnehmer nur dann zusteht, wenn er bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses jedenfalls für die Dauer seines Urlaubsanspruchs seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hätte erbringen können. Daran fehlt es, wenn der



Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist. Dann ist auch der Urlaubsabgeltungsanspruch ebenso wie der Urlaubsanspruch während des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllbar. Auch der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn er nicht vorher erfüllt wird, spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums.

3. Die hiergegen gerichteten Angriffe des Landesarbeitsgerichts können der Klage nicht zum Erfolg verhelfen.

a) Das Landesarbeitsgericht meint, die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts zur Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs stelle eine völlige Umstürzung des Surrogatsbegriffs dar. Sie sei nicht mit § 281 BGB oder der in allen Vorschriften, welche die dingliche oder schuldrechtliche Surrogation betreffen, enthaltenen Idee zu vereinbaren. Die Funktion der die Surrogation betreffenden Vorschriften bestehe darin, die Rechtsposition eines dinglich oder schuldrechtlich Berechtigten zu stärken und aufrechtzuerhalten, wenn an die Stelle des Gegenstandes, an dem die ursprüngliche Berechtigung bestand, ein Ersatz (stellvertretendes commodum) oder eben ein "Surrogat" getreten sei. Das Bundesarbeitsgericht benutze jedoch den Begriff des Surrogats gerade im umgekehrten Sinne, indem es einen selbstverständlich erfüllbaren Anspruch während der Dauer der Erkrankung eines Arbeitnehmers für nicht erfüllbar erkläre und so die Position des ursprünglich Berechtigten nicht stärke, sondern vernichte.

b) Diese Kritik des Landesarbeitsgerichts geht fehl. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, daß der Ausdruck "Surrogat" keinen rechtlich festgelegten Inhalt hat, sondern lediglich eine andere



Bezeichnung für den Ausdruck "Ersatz" ist. Dagegen sind die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts darauf gerichtet, dem erkennenden Senat nachzuweisen, daß dessen Auffassung nicht mit den vom Landesarbeitsgericht genannten Regelungen übereinstimmt.

Die Auffassung, daß es sich bei der Urlaubsabgeltung um ein Surrogat handelt, ist nicht durch einen vorausgesetzten Begriff bedingt, sondern durch die rechtlichen Zusammenhänge des Bundesurlaubsgesetzes. Im übrigen übersieht das Landesarbeitsgericht, daß der Begriff Surrogat, wie er im urlaubsrechtlichen Zusammenhang vom erkennenden Senat in ständiger Rechtsprechung gebraucht wird, einen anderen Inhalt hat als die von ihm angezogenen Vorschriften über die Surrogation. Der Inhalt von § 281 BGB besteht darin, eine unrichtige Verteilung von Vermögenswerten auszugleichen, die dadurch entstanden ist, daß der Gläubiger einer inzwischen unmöglich gewordenen Leistung diese nicht erbringen muß, aber infolge des Umstands, auf dem die Unmöglichkeit beruht, einen Ersatz oder einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten erhält (sog. schuldrechtliche Surrogation, vgl. hierzu z. B. Palandt/Heinrichs, BGB, 47. Aufl., § 281 Anm. 1 m. w.N.).

Der nach § 7 Abs. 4 BUrtG zu beurteilende Sachzusammenhang hat mit den Fällen der schuldrechtlichen oder auch der dinglichen Surrogation, auf die das Landesarbeitsgericht ebenfalls abstellt, nichts gemein. Der Arbeitgeber, der einem Arbeitnehmer vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keinen Urlaub erteilt hat, erhält keinen Ersatz oder Ersatzanspruch, den er dem Arbeitnehmer zuwenden könnte, sondern er bleibt dem Arbeitnehmer kraft § 7



Abs. 4 BUrlG zur Leistung verpflichtet, nun allerdings mit verändertem Inhalt insofern, als nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitspflichten mehr beseitigt werden können, auf deren Beseitigung der Urlaubsanspruch während des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Dennoch soll nach § 7 Abs. 4 BUrlG der Arbeitnehmer so gestellt werden, als würde die Arbeitspflicht durch Gewährung von Urlaub suspendiert werden können. Der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist damit ein Ersatzanspruch für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weggefallenen Urlaubsanspruch, er ist ein Surrogat des Urlaubsanspruchs und daher an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie im übrigen zuvor der Urlaubsanspruch.

c) Dem Landesarbeitsgericht ist auch nicht darin zu folgen, wenn es meint, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei "selbstverständlich" nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis jederzeit erfüllbar.

§ 7 Abs. 4 BUrlG verpflichtet den Arbeitgeber, den Urlaub abzugelten, nicht jedoch, eine "selbstverständlich" jederzeit erfüllbare Abfindung zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht erklärt nicht, aus welchem Grund hinsichtlich der Erfüllbarkeit dennoch zwischen Urlaub und Urlaubsabgeltung zu differenzieren sei. Es übersieht, daß es an einen Ersatzanspruch geringere Anforderungen bei im übrigen gleichen Voraussetzungen stellt als an den Anspruch, dessen Surrogat der Abgeltungsanspruch ist. Wäre dem Landesarbeitsgericht zu folgen, müßte in § 7 Abs. 4 BUrlG ausdrücklich klargestellt sein, daß Erfüllungshindernisse für den Abgeltungsanspruch nicht zu beachten sind. Das verkennt auch Natzel



(Bundesurlaubsrecht, 4. Aufl., § 7 Rz 157), der den Abgeltungsanspruch für einen "simplen Geldanspruch" hält. Er verwechselt damit den aufgrund des Abgeltungsanspruchs zu zahlenden Geldbetrag mit dem Anspruch selbst.

d) Wenn schließlich das Landesarbeitsgericht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Urlaubsabgeltung vorwirft, sie stärke nicht die Position des ursprünglich Berechtigten (?), sondern vernichte sie, verkennt es damit Funktion und Aufgaben der Rechtsprechung. Diese bestehen nicht darin, Positionen der einen oder der anderen Partei zu stärken oder sie zu benachteiligen, sondern darin, die Rechte der Parteien entsprechend den dafür maßgeblichen Voraussetzungen zu erkennen und entsprechend zu entscheiden.

4. Die für das Arbeitsverhältnis der Klägerin anzuwendenden Vorschriften in § 11 Nr. 3, 4 und 7 MTV enthalten gegenüber § 7 Abs. 4 BUr1G keine Veränderungen.

§ 11 Nr. 3 MTV regelt den Umfang des Urlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis während eines Urlaubsjahres wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Invalidität endet. In § 11 Nr. 7 MTV ist bestimmt, daß in anderen als den in § 11 genannten Fällen die Abgeltung des Urlaubs unzulässig ist. Das besagt jedoch nichts über die Voraussetzungen der Abgeltung. Diese sind in § 11 Nr. 4 MTV genannt: Danach ist im Austrittsjahr der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Gibt es hierzu keine Möglichkeit, so ist er abzugelten. § 11 Nr. 7 MTV enthält für die



Abgeltung keine Merkmale, die über die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 4 BUrlG hinausreichen.

II. Damit hängt der von der Klägerin verfolgte Abgeltungsanspruch davon ab, ob er nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten hätte erfüllt werden können. Diese Voraussetzungen treffen auf die Klägerin nicht zu. Der mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin ist erloschen, weil sie vor Ablauf des 31. März 1987 nicht wieder arbeitsfähig geworden ist.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig krank und hat danach Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen darüber getroffen, ob die Klägerin ggf. bis zum 31. März 1987 die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat oder sie andere Arbeiten als bisher hätte verrichten können, welche die Beklagte bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses als vertragsgemäß hätte annehmen müssen.

Dennoch bedarf es keiner Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann selbst entscheiden (§ 565 Abs. 3 ZPO). Die Klägerin hat nämlich keine Tatsachen vorgetragen, aus denen herzuleiten wäre, daß sie rechtzeitig wieder arbeitsfähig geworden ist.

Soweit die Klägerin vorgetragen hat, sie sei nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchaus in der Lage gewesen,



ihre frühere Tätigkeit als Programmsteuerin auszuüben, da es sich nur um wiederkehrende Schreibarbeiten gehandelt habe, ist dies widersprüchlich und deshalb für die Entscheidung nicht zu beachten: Da die Klägerin unstreitig wegen des Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, muß davon ausgegangen werden, daß sie jedenfalls ihre bisher ausgeübte Tätigkeit gerade nicht mehr erfüllen kann (vgl. dazu das Urteil des erkennenden Senats vom 14. Mai 1986, aaO, seither ständige Rechtsprechung). Daß sie andere Tätigkeiten hätte ausüben können, die von der Beklagten als vertragsgemäß angenommen hätten werden müssen, hat sie nicht dargetan.

Unbeachtlich ist auch der Vortrag der Klägerin, sie habe ab November 1986 nicht mehr eine Erwerbsunfähigkeitsrente, sondern vorgezogenes Altersruhegeld bezogen; deshalb hätte sie ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen können. Die Klägerin übergeht damit, daß die Beendigung der Erwerbsunfähigkeitsrente und deren Ersetzung durch das vorgezogene Altersruhegeld auf sozialversicherungsrechtlichen Zusammenhängen beruht, die nicht durch eine Änderung des Gesundheitszustands des Rentners bedingt sind.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Wittek

Dr. Walz

Mache



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)