

Aktenzeichen: 9 AZR 172/91
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 26. Mai 1992
- 9 AZR 172/91 -

I. Arbeitsgericht
Detmold

Urteil vom 13. September 1990
- (3) 1 Ca 1033/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 22. Januar 1991
- 11 Sa 1372/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung und Erfüllbarkeit; Tarifauslegung

Gesetz:

BUrlG §§ 7 Abs. 4, 13 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die
holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwest-
deutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. Januar
1989 (MTN) Nr. 86

Leitsätze:

1. Tarifvertragsparteien sind nicht gehindert, Urlaubsabgel-
tungsregelungen zu vereinbaren, nach denen nach Beendigung
des Arbeitsverhältnisses einem Arbeitnehmer bisher nicht ge-
währter Urlaub unabhängig vom Vorliegen der Arbeitsfähigkeit
abzugelten ist (Anschluß an st. Rspr. BAGE 45, 203 = AP Nr.
16 zu § 7 BUrlG Abgeltung).
2. Dazu bedarf es einer eindeutigen Regelung im Tarifvertrag.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 172/91

11 Sa 1372/90 Hamm

Verkündet am
26. Mai 1992

Klapp,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Mai 1992 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Lipke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wolter und Beckerle für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Januar 1991
- 11 Sa 1372/90 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten 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 :

Der Kläger war vom 27. August 1968 bis zum 30. September 1989 bei der Gemeinschuldnerin als Maschinenarbeiter beschäftigt. Vom 19. September 1988 an war er ununterbrochen arbeitsunfähig krank und bezieht seit seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Auf das Arbeitsverhältnis war der Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. Januar 1989 (MTN 89) anzuwenden. Über das Vermögen der Gemeinschuldnerin ist am 1. Februar 1990 das Konkursverfahren eröffnet und der Beklagte als Konkursverwalter eingesetzt worden.

Der Kläger verlangt von dem Beklagten Urlaubsabgeltung und zusätzliches Urlaubsgeld für 22 1/2 Urlaubstage aus dem Jahre 1989 in rechnerisch unstreitiger Höhe. Hierzu bestimmt Nr. 86 MTN 89 in der seit 1. Januar 1989 geltenden Fassung:

".

86. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die betrieblichen Verhältnisse oder persönliche, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende Gründe dies nicht zu, so erfolgt eine Abgeltung des Urlaubs."



Der Kläger hat mit seiner am 23. November 1989 erhobenen
Klage zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.237,62 DM
brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus er-
gebenden Nettobetrag seit dem 23. November 1989
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage ab-
gewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein
Klageziel weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuwei-
sen.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Dem Kläger stehen
weder Ansprüche auf Urlaubsabgeltung noch auf zusätzliches Ur-
laubsgeld nach dem MTN 89 zu. Beide Ansprüche scheitern an der
auch tariflich vorausgesetzten Erfüllbarkeit des Urlaubsabgel-
tungsanspruchs. Der Kläger war vor Ablauf der Befristung des Ur-
laubsabgeltungsanspruchs nicht arbeitsfähig.

1. Der Senat folgt der zutreffenden Tarifauslegung des Landes-
arbeitsgerichts zu Nr. 86 Satz 2 MTN 89. Der Tarifbestimmung läßt
sich nicht entnehmen, daß dem aus dem Arbeitsverhältnis ausschei-
denden Arbeitnehmer auch bei Arbeitsunfähigkeit die Urlaubsabgel-
tung erhalten bleiben soll.



a) Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1989 ist zwar ein Abgeltungsanspruch des Klägers entstanden. Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig ist oder nicht (ständige Rechtsprechung seit BAGE 46, 224 = AP Nr. 18 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Mit dem Landesarbeitsgericht ist jedoch davon auszugehen, daß nach § 7 Abs. 4 BUrlG ein Urlaubsabgeltungsanspruch des Arbeitnehmers nur verwirklicht werden kann, wenn er bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses jedenfalls für die Dauer seines Urlaubs seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hätte erbringen können. Die Erfüllbarkeit des gesetzlichen Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruchs hängt somit von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers ab. Wer arbeitsunfähig krank ist, kann durch Urlaubserteilung von seiner Arbeitspflicht nicht mehr befreit werden. Dies gilt gleichermaßen für den Urlaub durch Freistellung wie für die ihn ersetzende Urlaubsabgeltung.

Der Kläger war hier unstreitig vor und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig bzw. erwerbsunfähig. Er trägt nicht vor, ungeachtet seiner Erwerbsunfähigkeit ab 1. Oktober 1989 bis zum Ende des Übertragungszeitraumes (31. März 1990) in der Lage gewesen zu sein, vertragsgemäße Arbeitsleistungen für die Gemeinschuldnerin zu erbringen (vgl. BAGE 64, 88, 90; BAG Urteil vom 24. November 1987 - 8 AZR 140/87 - AP Nr. 41 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Ein Abgeltungsanspruch ist deshalb nach § 7 Abs. 4 BUrlG nicht gegeben.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ebenfalls richtig erkannt, daß die Tarifvertragsparteien nach § 13 Abs. 1 BUrlG eine günstigere



Regelung treffen können, dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf die Erfüllungbarkeit Urlaubsabgeltung zu gewähren (vgl. BAGE 45, 203 = AP Nr. 16 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAG Urteil vom 18. Juli 1989 - 8 AZR 44/88 - AP Nr. 49 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

Eine solche Regelung haben die Tarifvertragsparteien nicht getroffen. Weder dem zum 1. Januar 1989 geänderten Wortlaut der Nr. 86 Satz 2 MTN 89 noch der tariflichen Systematik ist zu entnehmen, daß abweichend von der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG die Erfüllungbarkeit des Urlaubsanspruchs nicht mehr Voraussetzung für die Erfüllung des Anspruchs ist. Dem Landesarbeitsgericht ist beizutreten, wenn es ausführt, nach Nr. 86 Satz 1 MTN 89 werde die Erfüllungbarkeit des Urlaubsanspruchs vorausgesetzt, weil danach die Erfüllung des Resturlaubs möglichst vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb stattfinden solle. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht auch darin, daß eine abweichende Regelung über die Erfüllungbarkeit bei Abgeltung des in der Kündigungsfrist nicht gewährten Urlaubs in Nr. 86 Satz 2 MTN 89 nicht aufgenommen worden ist. Das Wort "dies" in Satz 2 spricht im übrigen für eine Anknüpfung an die Erfüllung und die damit vorausgesetzte Erfüllungbarkeit des Urlaubsanspruchs in Nr. 86 Satz 1 MTN 89. Hätten die Tarifvertragsparteien eine Urlaubsabgeltung ohne Rücksicht auf die Erfüllungbarkeit des Urlaubsanspruchs ermöglichen wollen, hätten sie angesichts der ihnen bekannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Bestimmung getroffen, der eine entsprechende Regelung entnommen werden könnte (vgl. zur Arbeitsunfähigkeit BAGE 45, 203, 207 = AP Nr. 16 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Der Wille der Tarifvertragsparteien, anstelle einer Ur-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



laubsabgeltung nach gesetzlichem Vorbild (§ 7 Abs. 4 BUrlG) eine Abfindung der noch offenen Urlaubsansprüche zu gestatten, muß dann in der Norm seinen erkennbaren Niederschlag gefunden haben. Daran fehlt es hier. Die Ergänzung der früheren Fassung des MTN vom 3. Januar 1985, in dem es in Satz 2 nur hieß "lassen die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zu, so erfolgt eine Abgeltung des Urlaubs", um die Wendung "...oder persönliche, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende Gründe" diene nur der Anpassung an die gesetzliche Urlaubsabgeltungsregelung in § 7 Abs. 4 BUrlG. Die vorhergehende tarifliche Normierung hätte nämlich als Ausschlußklausel verstanden werden können, die den Abgeltungsanspruch nur eröffnete, wenn der Urlaubsgewährung durch Freistellung von der Arbeitspflicht allein betriebliche Gründe entgegenstanden hätten. Zu einer derartigen Regelung sind die Tarifvertragsparteien jedoch nach § 13 Abs. 1 BUrlG nicht befugt, weil sich dadurch der gesetzliche Urlaubsanspruch mindern würde (BAGE 54, 184, 189 = AP Nr. 12 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit).

c) Die Revision beanstandet zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe die Verfahrensvorschriften der §§ 139, 286 ZPO dadurch verletzt, daß es das Beweisangebot des Klägers zum abweichenden Willen der Tarifvertragsparteien nicht beachtet habe.

Diese Verfahrensrüge ist unbegründet. Bei der Tarifauslegung ist von dem Gericht über den reinen Tarifwortlaut hinaus zwar der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Erst wenn nach entsprechender Auswertung von Tarifwortlaut



und tariflichem Gesamtzusammenhang noch Zweifel bestehen, kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien auf weitere Merkmale wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags zurückgegriffen werden (BAGE 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, ständige Rechtsprechung). Wenn das Landesarbeitsgericht aber nach Prüfung von Wortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang zu einem Ergebnis bei der Tarifauslegung gelangt ist, kann es von weiteren Ermittlungen Abstand nehmen. Die Verfahrensrügen haben dann keinen materiell-rechtlichen Ansatzpunkt. Ob ein übereinstimmender, über den tariflichen Wortlaut und Gesamtzusammenhang hinausgehender Wille der Tarifvertragsparteien durch die Einvernahme des an den Tarifverhandlungen beteiligten Zeugen einer Seite überhaupt unter Beweis gestellt werden kann, war deshalb nicht zu entscheiden (vgl. dazu auch BAGE 39, 321, 328 = AP Nr. 55 zu § 616 BGB).

d) Die Revision wendet sich weiterhin erfolglos gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, derzufolge der gesetzliche Urlaubsanspruch grundsätzlich zeitlich auf das Kalenderjahr befristet ist, in dem er entstanden ist. Der Kläger sieht dadurch Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahr 1970, BGBI. II 1975, 745, 749) für verletzt an (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 28. November 1990 - 8 AZR 570/89 - NZA 1991, 423 f., zur Veröffentlichung für die Amtliche Sammlung bestimmt). In Art. 9 des Übereinkommens heißt es:



"Der in Art. 8 Abs. 2 dieses Übereinkommens erwähnte ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs " (mindestens zwei ununterbrochene Arbeitswochen von mindestens drei Arbeitswochen, Art. 3 Abs. 3 des Übereinkommens Nr. 132) " ist spätestens ein Jahr und der übrige Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens 18 Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, zu gewähren und zu nehmen."

Die Revision übersieht, daß es hier nicht auf den zeitlich weitergehenden Übertragungsrahmen des Übereinkommens Nr. 132 ankommen kann, sondern Fragen zur Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs bzw. Urlaubsabgeltungsanspruchs zur Entscheidung anstehen (vgl. dazu BAGE 48, 186, 193 f. = AP Nr. 21 zu § 7 BUrtLG Abgeltung).

2. Das Landesarbeitsgericht hat ebenfalls zutreffend einen Anspruch auf das 50 %ige zusätzliche Urlaubsgeld verneint. Eine Begründung hat es hierzu allerdings nicht gegeben. Wegen der tariflich vorgesehenen Verknüpfung von Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld (50 %ige Aufstockung) war dies jedoch nicht erforderlich. Wie sich nach Nr. 92, 93 und 95 MTN 89 aus der tariflichen Systematik ergibt, ist das zusätzliche Urlaubsgeld eine Ergänzung des Urlaubsentgelts. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist also an den (möglichen) Urlaubsantritt gebunden. Kann die Urlaubsfreistellung bzw. die Urlaubsabgeltung mangels Erfüllbarkeit nicht gewährt werden, muß auch der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds entfallen. Von der Möglichkeit, das Urlaubsgeld als eigenständige Gratifikation auszugestalten, haben die Tarifvertragsparteien nicht Gebrauch gemacht.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Die Revision hat die unvollständige Entscheidungsbegründung des Landesarbeitsgerichts nicht ordnungsgemäß nach § 551 Nr. 7 ZPO gerügt (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO). Da das Landesarbeitsgericht erkennbar auch über den Urlaubsgeldanspruch mitentschieden hat, kann dies ohne Verletzung von § 321 ZPO vom Senat nachvollzogen werden.

3. Als unterlegene Partei hat der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Dr. Leinemann

Dörner

Dr. Lipke

Dr. Wolter

Beckerle





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)