

Aktenzeichen: 9 AZR 229/92
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 03. Mai 1994
- 9 AZR 229/92 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 08. Oktober 1991
- 11 Ca 514/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 14. Februar 1992
- 15 Sa 77/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung des Urlaubsentgelts von Berufsfußballern

Gesetz:

BUrlG § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 1; BGB § 242 Verwirkung

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 229/92

15 Sa 77/91 Baden-Württemberg

Verkündet am
3. Mai 1994

Klapp,
Regierungshauptsekretär
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 3. Mai 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, die Richter Dörner und



Düwell sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Klosterkemper
und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
14. Februar 1992 - 15 Sa 77/91 - insoweit aufge-
hoben, als der Beklagte zu mehr als 2.282,51 DM
nebst 4 % Zinsen verurteilt worden ist.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 8. Oktober 1991
- 11 Ca 514/91 - im Umfang der Aufhebung abgeän-
dert.

Insoweit wird die Klage abgewiesen.

Im übrigen werden die Berufungen der Parteien zu-
rückgewiesen.

Die weitergehende Revision des Beklagten wird zu-
rückgewiesen.

Die Parteien haben die Kosten des Rechtsstreits
je zur Hälfte 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 Parteien streiten über die Berechnung von Urlaubsent-
gelt.

Der Kläger war vom 1. Juli 1987 bis 9. Januar 1989 bei dem
beklagten Verein als Fußball-Lizenzspieler beschäftigt. Der Klä-
ger erhielt neben einem Grundgehalt Prämien nach einer in der
Saison 1987/1988 vom Beklagten in Abstimmung mit dem "Spielerrat"
der Lizenzspielermannschaft verfaßten sogenannten 1/11-Regelung.
Für die Saison 1988/1989 vereinbarte der Beklagte mit dem Spie-
lerrat eine "Prämienregelung für Lizenzspieler - Stand
01.07.1988". Darin heißt es u. a.:



"Definition:

Der Verein zahlt im Bereich der Lizenzabteilung Gewinnbeteiligungen an seine Lizenzspieler, die vom Verein nach bestem Wissen vorausberechnet und mit den einzelnen Spielern der Höhe nach in den vertraglichen Vereinbarungen zur Tantieme A und B zugesagt wurden.

Darüber hinaus ist der Verein bereit, freiwillige Gewinnanteile in Form von Spielprämien in Pflichtspielen zu leisten.

Zwischen Verein und Spieler gilt als vereinbart, daß diese Gewinnanteile vom wirtschaftlichen Erfolg des Vereins in der jeweiligen Spielzeit abhängig sind und - nach positivem oder negativem Ergebnis - vom Verein erhöht oder gemindert werden können.

Alle leistungs-, erfolgs- und gewinnbezogenen Prämien bleiben - unabhängig vom Leistungszeitpunkt - bei Bemessung des Urlaubsgeldes unberücksichtigt.

1. leistungsbezogene Jahresprämien
(Tantieme A - Einsatzprämie)

Höhe und Fälligkeit dieser Prämien richtet sich nach den zwischen Spieler und Verein bestehenden Vertragsbestimmungen. Maßgebend dafür ist die Benennung des Spielers auf dem offiziellen Spielberichtsformular eines Pflichtspieles (Meisterschafts-, DFB-Pokal-, UEFA-Pokal- oder Europapokalspiele).

..

3. Spielprämien für Meisterschaftsspiele der 1. Bundesliga

für die Saison 1988/89 wird folgendes festgelegt:

3.1 Heimspiele	pro Pluspunkt	DM 1.200,--
Auswärtsspiele	bei einem Pluspunkt	DM 1.400,--
Auswärtsspiele	bei zwei Pluspunkten (Sieg)	DM 3.000,--

Platzentscheidung nach ordnungsgemäßer Kicker-Tabelle

3.2 die elf zum Spiel auflaufenden Spieler erhalten volle Prämie. Wird ein Feldspieler

oder ein zweiter Torwart als Auswechselspieler eingesetzt, so richtet sich die Prämienleistung nach dem Zeitpunkt seines Einsatzes:

- lag dieser vor der 80. Spielminute, so erhält er volle Prämie,
- lag er danach, so wird 3/4 Prämie gezahlt und 1/4 an die Spieler auf der Bank vergütet."

Das Vertragsverhältnis der Parteien endet aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung vom 9. Januar 1989. Darin heißt es u. a.:

"Diese Vereinbarung ist für beide Partner verbindlich unter Ausschluß des Rechtsweges und unter Verzicht auf jegliche gegenseitige Nachforderung."

Dem Kläger standen arbeitsvertraglich 28 Werktage Jahresurlaub zu. Der Beklagte gewährte 1988 wenigstens 11 Tage Urlaub ab 13. Juni und 14 Tage ab 5. Dezember. Entsprechend der Prämienregelung zahlte er in dieser Zeit lediglich das Grundgehalt als Urlaubsentgelt.

Der Kläger hat gemeint, die in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn erhaltenen Prämien hätten bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen. So hat er beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 5.241,04 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Zustellung des Mahnbescheids zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,



die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 4.261,67 DM stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und auf die Berufung des Klägers den Beklagten zu einer Zahlung von insgesamt 5.089,76 DM verurteilt.

Gegen die Zurückweisung seiner Berufung und die weitere Verurteilung wendet sich der Beklagte mit seiner Revision, während der Kläger lediglich Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision ist nur teilweise begründet. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von 2.282,51 DM brutto als Urlaubsentgelt. Soweit er mit der Klage einen höheren Betrag geltend gemacht hat, ist sie unbegründet. Die Einsatz- und Spielprämien sind zwar bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG zu berücksichtigen, aber nur soweit es die Entgeltzahlung für den gesetzlichen Mindesturlaub von 18 Werktagen betrifft. Insoweit sind entgegenstehende Vereinbarungen und Regelungen unwirksam. Im übrigen ist die von § 11 BUrlG abweichende Vereinbarung der Parteien wirksam.

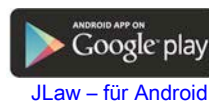


I. Der Kläger ist Arbeitnehmer i. S. von § 1, § 2 Satz 1 BUrlG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Lizenzspieler der Bundesliga Arbeitnehmer (BAG Urteil vom 24. Februar 1972 - 5 AZR 414/71 - AP Nr. 10 zu § 11 BUrlG; BAG Urteil vom 17. Januar 1979 - 5 AZR 498/77 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Berufssport; Senatsurteil vom 24. November 1992 - 9 AZR 564/91 - AP Nr. 34 zu § 11 BUrlG).

II. Der Anspruch des Klägers auf Urlaubsentgelt folgt aus § 611 Abs. 1 BGB. Urlaubsentgelt ist die Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Urlaubszeit. Nach § 1 BUrlG bleibt der dem Arbeitnehmer zustehende Lohnanspruch trotz Nichtleistung der Arbeit während des Urlaubs von der Urlaubsgewährung unberührt (BAGE 61, 1 = AP Nr. 13 zu § 47 BAT). Demgemäß hat der Kläger Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung während des Urlaubs. Für den dem Kläger zustehenden gesetzlichen Mindesturlaub ist das Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 1 BUrlG zu berechnen. Die an den Kläger gezahlten Prämien sind dabei zu berücksichtigen.

1. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind der Berechnung der Urlaubsvergütung die Arbeitsvergütungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hat (BAGE 67, 94 = AP Nr. 30 zu § 11 BUrlG). Dazu gehören auch die Einsatz- und Spielprämien (Senatsurteil vom 24. November 1992, aaO).

Die Einsatzprämien erhält der Lizenzfußballspieler für die Mitwirkung an bestimmten Spielen. Es handelt sich um Leistungs-



lohn, der - jeweils in unterschiedlicher Höhe - für bestimmte Zeitabschnitte gezahlt wird, und nicht um Tantiemen oder Gewinnbeteiligungen. Die Prämien wurden nämlich unabhängig von der Geschäftslage des Beklagten gezahlt. Gleiches gilt für die u. a. von der Anzahl der gewonnenen Punkte und dem jeweiligen Tabellenplatz abhängigen Spielprämien. Diese sind erfolgsorientierte Einsatzprämien, die an die tatsächlichen Arbeitsleistungen in den einzelnen Spielen anknüpfen und als Gegenleistung bezahlt werden. Der Charakter als Leistungslohn wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß es nicht auf die Leistung des einzelnen Spielers sondern auf die der Mannschaft ankommt. Auch außerhalb des Berufssports knüpft Leistungslohn vielfach an Leistungen einer Gruppe an, etwa im Gruppenakkord. Der Umstand, daß die Spielprämien vom jeweiligen Tabellenplatz und damit auch von der vorangegangenen Leistung der Mannschaft abhängen, schließt die Qualifizierung als Leistungslohn nicht aus. Leistungslohn kann auch dann vorliegen, wenn er gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer selbst oder die Gruppe, der er zugehört, oder Dritte zuvor eine bestimmte Leistung erbracht haben. Dem steht ferner nicht entgegen, daß die Punkteprämie an nicht eingesetzte Auswechselspieler und an Spieler, die wegen einer Gelben Karte nicht nominiert werden können, gezahlt wird. Die zeitbezogene Arbeitsleistung, für die die Prämie gewährt wird, ist auch die im Training erworbene aktuelle Spielstärke, aufgrund derer ein Spieler zur Stammmannschaft gehört (vgl. zum ganzen Senatsurteil vom 24. November 1992, aaO).

2.a) Die in der Prämienregelung für die Spielzeit 1988/1989 getroffene Abrede, die Prämien seien bei der Bemessung des Urlaubs-



entgelts nicht zu berücksichtigen, ist insoweit unwirksam, als sie sich auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch bezieht.

Nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG kann von § 11 BUrlG durch Tarifvertrag abgewichen werden, nicht aber durch Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung. Es kann daher dahinstehen, wie der Spielerrat und die von ihm mit dem Beklagten ausgehandelte Prämienregelung rechtlich zu qualifizieren ist. Etwaige Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses von Lizenzfußballspielern rechtfertigen es nicht, gegen den klaren Wortlaut des § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 BUrlG einzelvertragliche Abweichungen zu Lasten des Arbeitnehmers zuzulassen. Es ist für die Anwendung des § 11 BUrlG bedeutungslos, daß die Spieler kein Recht auf einen Einsatz in einem bestimmten Spiel und keinen Einfluß auf die Gesamtzahl der in einer Spielzeit zu absolvierenden Spiele haben. Nach § 11 BUrlG ist entscheidend, wieviel der Arbeitnehmer in dem 13-wöchigen Bezugszeitraum tatsächlich verdient hat. Daß die Prämien des Klägers auch von der Leistung der Mannschaft und damit auch von der Leistung Dritter abhängig ist, ist keine Besonderheit des Berufsfußballs. Gleiches gilt für den Einwand des Beklagten, die Höhe des maßgeblichen Arbeitsverdienstes hänge von Zufälligkeiten ab, da die zeitliche Lage des Urlaubs nicht von vornherein feststehe und der Trainer den Spieler auch während der laufenden Saison beurlauben könne.

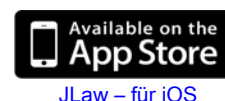
b) Dasselbe gilt für die Prämienregelung der Spielzeit 1987/1988, der sogenannten 1/11-Regelung, die nach dem nicht näher erklärten Vorbringen der Parteien denselben Inhalt hatte wie die Prämienregelung ab 1988/1989.



c) Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und 3 BUrlG nur für den gesetzlichen Urlaub von 18 Werktagen unabdingbar ist. Für den darüber hinausgehenden Urlaub können auch die Arbeitsvertragsparteien eine dem Arbeitnehmer ungünstigere Berechnungsweise des Urlaubsentgelts vereinbaren (Senatsurteil vom 24. November 1992, aaO; BAGE 61, 1 = AP, aaO; BAG Urteil vom 21. März 1985 - 6 AZR 565/82 - AP Nr. 11 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit).

3. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Das Gesetz stellt nicht auf den Arbeitsverdienst ab, den der Arbeitnehmer für den Bezugszeitraum erbrachten Leistungen zu erhalten hatte, sondern auf den Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum erhalten hat. Zugrunde zu legen sind die Arbeitsvergütungen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hat (BAGE 67, 94 = AP, aaO; BAG Urteil vom 1. Oktober 1991 - 9 AZR 421/90 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Süßwarenindustrie). Es kommt daher nicht darauf an, welche Prämien der Kläger für die im Bezugszeitraum absolvierten Spiele zu beanspruchen hatte, sondern darauf, welche Prämien er im Bezugszeitraum zu erhalten hat.

Die Prämien wurden vom Beklagten jeweils am Monatsende oder in den ersten Tagen des Folgemonats abgerechnet und gezahlt. Deshalb sind die Prämien maßgeblich, die der Kläger in den letzten



13 Wochen vor seinem jeweiligen Urlaubsantritt erhalten hat. Das sind für den Urlaub ab 13. Juni 1988 die Prämien, die er für die Spiele in den Monaten März, April und Mai 1988 zu beanspruchen hatte und für den Urlaub ab 5. Dezember 1988 die Prämien für die Spiele in den Monaten September, Oktober und November 1988.

III. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich 18 Werktagen. Nur für diese Tage kann der Kläger ein weiteres Urlaubsentgelt verlangen. Das ergibt für seinen Urlaub ab 13. Juni 1988 und seinen Urlaub ab 15. Dezember 1988 folgende Einzelansprüche:

1. Das Landesarbeitsgericht hat ungerügt festgestellt, daß der Kläger ab 13. Juni 1988 13 Tage Urlaub gewährt bekommen hat. In den letzten 13 Wochen vor dem 13. Juni 1988 erhielt der Kläger an Prämien für die Spiele in den Monaten März, April und Mai 1988 unstreitig 11.650,00 DM. Auf die Monate entfielen 92 Kalendertage, darunter 13 Sonntage, die bei der Ermittlung des durchschnittlichen Tagesverdienstes abzuziehen sind. Der mit 147,47 DM ermittelte Tagesverdienst (11.650,00 DM dividiert durch 79 Tage) mit den gewährten 13 Urlaubstagen multipliziert ergibt einen zusätzlichen Anspruch von 1.917,11 DM. Darauf hat sich der Kläger einen Betrag von 750,00 DM Gehaltsleistung auf diesen Anspruch anrechnen zu lassen, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat übereinstimmend erklärt haben.

2. In den letzten 13 Wochen vor dem 5. Dezember 1988 erhielt der Kläger an Prämien für die Spiele in den Monaten September, Oktober und November 1988 unstreitig 17.400,00 DM. In diese Zeit fielen 78 Werktage. Der sich somit ergebende Tagesbetrag von



223,08 DM ergibt mit der Zahl 5 für die verbleibenden 5 Tage gesetzlichen Mindesturlaub multipliziert den Betrag von 1.115,40 DM.

3. Die nachzuzahlenden Beträge von 1.167,11 DM und 1.115,40 DM ergeben insgesamt den Betrag vom 2.282,51 DM.

IV. Dieser Gesamtanspruch ist nicht verjährt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Der Anspruch ist auch nicht verwirkt. Es kann dahinstehen, ob ein Anspruch auf Urlaubsentgelt im Rahmen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs überhaupt verwirken kann und ob eine denkbare Verwirkung des Urlaubsentgelts nicht bereits regelmäßig an der kurzen Verjährungsfrist der §§ 196, 197 BGB scheitern muß (Senatsurteil vom 24. November 1992, aaO, und Senatsurteil vom 18. Februar 1992 - 9 AZR 118/91 -, n. v.). Die Verwirkung scheitert bereits daran, daß das Verhalten des Klägers während der Vertragsdauer und in der Zeit danach kein schützenswertes Vertrauen des Beklagten begründete, nicht mehr mit Urlaubsgütung in Anspruch genommen zu werden. Die in der Prämienregelung enthaltene Vereinbarung, daß die Prämien bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden und die vom Kläger unterzeichnete Vereinbarung vom 9. Januar 1989 stehen dieser Bewertung nicht entgegen. Die vertraglich vereinbarte Nichtberücksichtigung der Prämie verstößt, soweit der gesetzliche Urlaubsentgeltanspruch betroffen ist, gegen zwingendes Recht und kann deshalb kein rechtserhebliches Vertrauen des Beklagten begründen (Senatsurteile vom 24. November 1992 und 18. Februar 1992, aaO). Der Einwand des Beklagten, der Kläger habe während des Arbeitsverhältnisses keine Gegenvorstellung gegen die Berech-

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



nungsweise des Urlaubsentgelts erhoben oder die Höhe des Urlaubsentgeltes beanstandet, ist nicht erheblich. Die bloße Nichtgeltendmachung eines Anspruches ist für sich allein nicht geeignet, ein besonderes Vertrauen des Beklagten darauf zu begründen, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden.

Die Vereinbarung der Parteien vom 9. Januar 1988 ist rechtswirksam. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt ist einzelvertraglich unabdingbar (BAG Urteil vom 21. März 1985 - 6 AZR 565/82 - AP Nr. 11 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit).

V. Der Zinsanspruch folgt aus § 284 Abs. 1, § 286 Abs. 1 BGB.
Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

Dr. Leinemann

Düwell

Dörner

Dr. Klosterkemper

Tirre



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

