

Aktenzeichen: 9 AZR 317/95
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 23. April 1996
- 9 AZR 317/95 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 03. November 1994
- 4 Ca 3872/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 14. März 1995
- 16 Sa 1980/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt bei nachträglich gekürztem Urlaub

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29. Februar 1988 (MTV) §§ 11 bis 14; BUrtLG § 1, § 3 Abs. 1, § 5 Abs. 1 c, § 5 Abs. 3; BGB § 812

Leitsätze:

1. Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Jahres, so verkürzt sich sein ursprünglich in voller Höhe entstandener Urlaubsanspruch auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs, wie das Arbeitsverhältnis volle Monate in diesem Jahr besteht. In gleicher Weise entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer zunächst mehr Urlaub erhalten hat, als ihm wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht.

2. Dasselbe gilt bei einer Kündigung im Laufe des Kalenderjahres, wenn in einem Tarifvertrag die Kürzung des Urlaubsanspruches um 1/12 für jeden vollen Monat bestimmt ist, in dem das Arbeitsverhältnis nicht mehr bestanden hat, soweit der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nicht betroffen ist.



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



9 AZR 317/95

16 Sa 1980/94 Düsseldorf

Verkündet am
23. April 1996

Klapp,
Amtsinspektor
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 23. April 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Hammer und Schodde für Recht erkannt:



[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 Düsseldorf vom 14. März
1995 - 16 Sa 1980/94 - 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 :

Die Parteien streiten über die Zahlung von Urlaubsentgelt.

Der Kläger war seit 1988 bei der Beklagten beschäftigt. Auf
das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Bestimmungen des
Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubil-
denden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindu-
strie Nordrhein-Westfalens vom 29. Februar 1988 (MTV) Anwendung.
Darin ist u.a. bestimmt:

"§ 11

1. Jeder Arbeitnehmer/Auszubildende hat nach Maß-
gabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem
Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungs-
urlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

...

4. Eine Rückvergütung für bereits genommenen Ur-
laub kann nicht verlangt werden.

...

§ 12

...

2. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitneh-
mer/Auszubildende gegen den alten und neuen
Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb auf so viele
Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch,



- 3 -

als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate)/ausgebildet wurde (Ausbildungsmonate)...

...

§ 13

1. Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer/Auszubildende 30 Arbeitstage/Ausbildungstage.

...

§ 14

...

2. Die Urlaubsvergütung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/Auszubildenden vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens 2 Wochen umfaßt. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

..."

Der Kläger hatte 1994 zunächst an 19 Arbeitstagen Urlaub erhalten. Auf seinen Antrag gewährte die Beklagte ihm für die Zeit vom 12. bis 18. Juli 1994 weitere 5 Urlaubstage. Der Kläger kündigte am 29. Juli 1994 das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1994. Die Beklagte gewährte ihm Urlaubsvergütung für den 12. Juli 1994, nicht aber für die vier Tage vom 13. bis 18. Juli 1994. Diese verlangt der Kläger mit der vorliegenden Klage.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 906,72 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger weiterhin sein erstinstanzliches Klageziel. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entgelt für die Zeit vom 13. bis 18. Juli 1994.

1. Der Anspruch folgt nicht aus § 11 Nr. 1 MTV i.V.m. § 611 BGB.

a) Der Kläger hat zu Beginn des Jahres 1994 einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen erworben. Davon könnten im Juli fünf Tage verlangt werden, nachdem der Anspruch erst für 19 Tage erfüllt war.

b) Die Freistellung nach den tariflichen und gesetzlichen Urlaubsvorschriften hat regelmäßig zur Folge, daß der Arbeitgeber für den Zeitraum der Freistellung die geschuldete Urlaubsvergütung zu zahlen hat, § 11 Nr. 1, § 14 Nr. 2 MTV. Das gilt nicht, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Urlaubsjahres gekürzt wird. In diesem Fall ordnet das Bundesurlaubsgesetz wie der Manteltarifvertrag den teilweisen Wegfall des Anspruchs an. Hat der Arbeitnehmer mehr Urlaub erhalten, als ihm nach der Kürzung zusteht, so steht fest, daß er



einen Teil des Urlaubs ohne Rechtsgrund erhalten hat. Die vom Arbeitgeber gewährte Freistellung von den Arbeitsverpflichtungen erweist sich nachträglich als nicht urlaubsrechtliche Freistellung, für die eine Zahlung von Urlaubsentgelt nicht in Betracht kommt. Die Anordnung in § 1 und § 3 Abs. 1 BUrlG sowie in § 11 MTV auf Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs setzt voraus, daß eine urlaubsrechtliche Freistellung rechtmäßig erfolgt ist.

Dem steht die Rechtsprechung des Senats zum hessischen Bildungsurlaubsgesetz und zum Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (BAG Urteil vom 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - BAGE 72, 200 = AP Nr. 1 zu § 9 Bildungsurlaubsgesetz Hessen; Urteil vom 11. Mai 1993 - 9 AZR 231/89 - BAGE 73, 135 = AP Nr. 2 zu § 1 Bildungsurlaubsgesetz NRW) nicht entgegen. In den vom Senat entschiedenen Fällen hatte der Arbeitgeber einen bestehenden und auch nicht nachträglich weggefallenen Anspruch auf Freistellung erfüllt und sich die Zahlung des Entgelts vorbehalten. Eine derartige Möglichkeit, die das Risiko des Entgeltsausfalls dem Arbeitnehmer einseitig überträgt, sehen die Bildungsurlaubsgesetze ebenso wenig vor wie eine Kürzung des Anspruchs.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch aus § 5 Abs. 3 BUrlG oder § 11 Nr. 4 MTV. Beide Vorschriften regeln lediglich den Fall, daß der Arbeitnehmer nicht nur mehr Urlaub erhalten hat, als ihm nach der Kürzung zustand, sondern auch das Urlaubsentgelt bereits empfangen hat. Übereinstimmend ordnen § 11 Nr. 4 MTV und § 5 Abs. 3 BUrlG an, daß das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden kann. Beide Regelungen enthalten demnach keine besondere Anspruchsgrundlage für die Zahlung von Entgelt



für die Zeit einer Freistellung, die sich nachträglich nicht als Urlaub erweist. Die Bestimmungen sind lediglich Sondervorschriften zum Bereicherungsrecht. Der Arbeitgeber, für dessen Zahlung nachträglich der Rechtsgrund weggefallen ist, könnte das Entgelt nach § 812 Abs. 1 BGB zurückverlangen. Das wird durch § 5 Abs. 3 BUrlG und § 11 Abs. 4 MTV ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer bleibt es erspart, der Forderung des Arbeitgebers mit dem Einwand der Entreicherung begegnen zu müssen.

3. Die tariflichen und gesetzlichen Vorschriften über den bezahlten Erholungsurlaub sind auch nicht analog anzuwenden. Beide Normenbereiche sind nicht lückenhaft. Im Tarifvertrag und im Gesetz ist vielmehr eine Abwägung zwischen den Interessen der Vertragsparteien vorgenommen worden. Entsteht der Kürzungstatbestand nach Leistung des Entgelts, so wird der Arbeitnehmer dadurch begünstigt, daß er das ohne Rechtsgrund erhaltene Entgelt behalten darf. Entsteht der Kürzungstatbestand zwischen Urlaub und Zahlung des Entgelts, so trägt der Arbeitnehmer das Risiko, bestimmte Tage ohne Arbeitsentgelt frei gehabt zu haben. Entsteht der Kürzungstatbestand vor Antritt des Urlaubs, so kann der Arbeitgeber die nicht mehr durch den Urlaubsanspruch gedeckte Freistellungs-erklärung mit der Folge kondizieren, daß der Arbeitnehmer entgegen seinen ursprünglichen Wünschen zur Arbeit verpflichtet ist und dafür das geschuldete Entgelt erhält.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Düwell

Dörner

Hammer

Schodde



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

