

Aktenzeichen: 9 AZR 346/92
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 09. August 1994
- 9 AZR 346/92 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 16. Juli 1991
- 4 Ca 370/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 18. Februar 1992
- 11 Sa 1597/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Urlaubsabgeltung - Arbeitsunfähigkeit

Gesetz:

BUrlG § 7 Abs. 4, § 13 Abs. 1; Manteltarifvertrag für das
holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeut-
schen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 19. April 1986
(MTV 86) Nr. 97, 100, 101

Leitsätze:

1. Die Tarifvertragsparteien sind frei, von der gesetzlichen
Regelung der Abgeltung des Urlaubs in § 7 Abs. 4 BUrlG zugun-
sten einer Abfindung abzuweichen (Anschluß an Senatsurteil
vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 172/91 - AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG Ab-
geltung).
2. Ohne eindeutige tarifliche Regelung kann nicht davon aus-
gegangen werden, daß nach dem Willen der Tarifvertragspartei-
en die Urlaubsabgeltung unabhängig von der Arbeitsfähigkeit
nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden soll
(Aufgabe der im Urteil vom 22. Juni 1989 - 8 AZR 172/88 - AP
Nr. 50 zu § 7 BUrlG Abgeltung vertretenen Auffassung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 346/92

11 Sa 1597/91 Hamm

Verkündet am
9. August 1994

Klapp,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

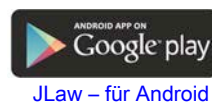
pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. August 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Volpp und Dr. Michels für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Februar 1992
- 11 Sa 1597/91 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 Urlaubsabgeltung und zusätzliches Urlaubsgeld.

Der Kläger war seit Januar 1979 bei dem Beklagten als Tischler beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der beiderseitig tarifgebundenen Parteien war der Manteltarifvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland für Arbeiter und Angestellte vom 19. April 1986 (MTV 86) anzuwenden. Nach einem am 2. Januar 1989 erlittenen Arbeitsunfall war der Kläger zunächst bis zum 12. August 1989 arbeitsunfähig krank. Anschließend wurde ihm Urlaub gewährt. Am 23. August 1989 wurde erneut die Arbeitsunfähigkeit des Klägers festgestellt. Rückwirkend sind ab 12. August 1989 eine Rente wegen Berufsunfähigkeit und ab 1. November 1989 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt worden. Nach Kenntnis von der Rentenbewilligung kündigte der Beklagte dem Kläger die Arbeitspapiere aus und meldete ihn bei der Krankenkasse ab. Der Kläger hat seine Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangt.

Mit der am 21. Februar 1990 erhobenen Klage hat der Kläger vom Beklagten die Abgeltung von 21 restlichen Urlaubstagen aus dem Jahr 1989 und das zusätzliche Urlaubsgeld geltend gemacht. In dem maßgeblichen MTV 86 ist u.a. bestimmt:



" 97. Dauert eine Arbeitsunterbrechung infolge Krankheit in einem Urlaubsjahr insgesamt länger als fünf Monate, so kann der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um 1 Zwölftel gekürzt werden. Ist die Krankheit die Folge eines Arbeitsunfalls in diesem Arbeitsverhältnis oder gehört der Arbeitnehmer dem Betrieb ununterbrochen länger als zehn Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt unberührt.

...

100. Der Urlaubsanspruch erlischt am 31. März des folgenden Kalenderjahres, es sei denn, daß er vorher schriftlich geltend gemacht wurde.

101. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die Dauer der Kündigungsfrist, eine fristlose Entlassung, Arbeitsunfähigkeit oder die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zu, so ist der Urlaub abzugelten.

...

111. Jeder Arbeitnehmer hat neben seinem Urlaubsentgelt Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes. Das Urlaubsgeld beträgt

50 % des Urlaubsentgelts."

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 4.317,39 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 21. Februar 1990 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger weiterhin sein Klageziel. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

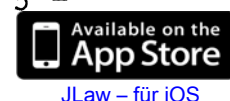
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Dem Kläger stehen unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt die geltendgemachten Ansprüche zu.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für das Urlaubsjahr 1989.

1. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht nach Nr. 101 Satz 2 MTV 86 der Anspruch auf Abgeltung des noch nicht erteilten Urlaubs. Dieser Anspruch ist nach Nr. 100 MTV 86 erloschen, weil er auch ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht hätte erfüllt werden können.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsteht der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG nicht als Abfindungsanspruch, sondern nur als Ersatz für den wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbaren Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht. Die Durchsetzung des Abgeltungsanspruches setzt demnach voraus, daß der ursprüngliche Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis noch bestünde (zuletzt Senatsurteile vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - zur Veröffent-



lichung vorgesehen; vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 8/92 - AP Nr. 63 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Die Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruches ist deshalb abhängig davon, ob der Arbeitnehmer längstens bis zum Ende des Übertragungszeitraums in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (Senatsurteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 172/91 - AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

b) Die gesetzliche Regelung ist auch für den tariflichen Abgeltungsanspruch maßgeblich, soweit die Tarifvertragsparteien zulässigerweise keine abweichende Bestimmung getroffen haben (BAGE 66, 134, 138 = AP Nr. 56 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAG Urteil vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

c) Die Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruches scheiterte schon daran, daß der Kläger seit dem 23. August 1989 fortlaufend arbeitsunfähig war. Der Abgeltungsanspruch erlosch deshalb spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums im Folgejahr.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die tarifliche Bestimmung der Nr. 101 MTV 86 keine von § 7 Abs. 4 BUrlG abweichende tarifliche Sonderregelung enthält.

a) Nr. 101 Satz 2 MTV 86 regelt nicht allgemein die Rechtsfolgen der Arbeitsunfähigkeit, sondern nur den Fall der Arbeitsunfähigkeit "während der Kündigungsfrist". Ist wegen einer in dieser Zeit bestehenden Arbeitsunfähigkeit die Urlaubsgewährung nicht möglich, so soll der Urlaub abgegolten werden. Das Wort "dies" in



Satz 2 verknüpft insoweit die Abgeltungsvorschrift mit der in Satz 1 geregelten Verpflichtung, den Urlaubsanspruch möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen (vgl. Senatsurteil vom 26. Mai 1992, aaO).

b) Aus der von der Revision herangezogenen Tarifgeschichte ergibt sich nichts anderes. Aus dem Vergleich mit der früheren Fassung in Nr. 86 Satz 2 des MTV vom 28. Februar 1983 kann nicht auf eine tarifliche Sonderregelung geschlossen werden. Ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien wäre nur insofern und insoweit beachtlich, als er in der geltenden Tarifnorm erkennbar zum Ausdruck gebracht worden ist (Senatsurteil vom 8. März 1994 - 9 AZR 456/92 - n.v.; BAG Urteil vom 6. September 1990 - 6 AZR 559/88 - AP Nr. 1 zu § 1 MTV Ausbildung; BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Das ist hier nicht der Fall.

Durch die Aufnahme des neuen Merkmals "Arbeitsunfähigkeit" in Nr. 101 Satz 2 MTV 86 ist lediglich klargestellt worden, daß der Abgeltungsanspruch nicht ausgeschlossen sein soll, wenn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt wird. Die frühere Regelung in Nr. 86 Satz 2 MTV 83, die nur die betrieblichen Verhältnisse als Abgeltungsgrund angab, war mit dem Grundsatz der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unvereinbar (vgl. BAGE 54, 184, 189 = AP Nr. 12 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit, zu 3 a der Gründe) oder zumindest mißverständlich formuliert.

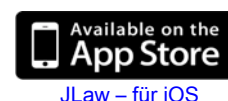
Sofern die Tarifvertragsparteien die Urlaubsabgeltung unabhängig von einer Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeits-



verhältnisses im Sinne einer Abfindung regeln wollten, hätten sie - auch wegen der zu diesem Zeitpunkt bereits bekannten Rechtsprechung - eine eindeutige Regelung treffen müssen (vgl. Senatsurteil vom 26. Mai 1992, aaO, zu Nr. 86 des MTV für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland).

c) Die Revision berücksichtigt mit ihren Angriffen nicht die Bedeutung der angezogenen Entscheidungen des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 8. März 1984 (BAGE 45, 203 = AP Nr. 16 zu § 7 BUrlG Abgeltung) zu § 51 Abs. 1 BAT in der 1982 geltenden Fassung und des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Juni 1989 (- 8 AZR 172/88 - AP Nr. 50 zu § 7 BUrlG Abgeltung) zu § 33 Nr. 7 c TVAL II in der Fassung vom 1. Januar 1984. Zur Auslegung des MTV 86 kann nicht auf die dort zu beachtenden Tarifverträge zurückgegriffen werden, auch wenn sie ähnliche Regelungen enthalten (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP Nr. 3 zu § 42 TVAL II). Dies gilt schon deswegen, weil die Tarifnormen, die den angezogenen Entscheidungen zugrundeliegen, noch in Unkenntnis der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vereinbart worden sind.

Zu Recht weist allerdings die Revision in diesem Zusammenhang auf Unterschiede zwischen der früheren und der Rechtsprechung des jetzt allein für das Urlaubsrecht zuständigen Senats hin. So hat der Achte Senat in seinem Urteil vom 22. Juni 1989 (BAG, aaO) im Anschluß an das Urteil des Sechsten Senats vom 8. März 1984 (BAG, aaO) den Rechtssatz aufgestellt, wenn eine tarifliche Urlaubsabgeltung an die Unmöglichkeit der Urlaubsgewäh-



rung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfe, sei anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Abgeltungsanspruch auf die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit verzichteten. Diese Auffassung berücksichtigt zuwenig den Wortlaut der tariflichen Einzelregelung. Sie berücksichtigt weiterhin nicht, daß ohne Anhaltspunkte für einen entsprechenden Willen der Tarifvertragsparteien die arbeitsunfähig ausscheidenden Arbeitnehmer nicht bessergestellt werden können als die im Arbeitsverhältnis verbleibenden arbeitsunfähigen Arbeitnehmer. Sie wird vom erkennenden Senat deshalb aufgegeben.

3. Ohne Erfolg beruft sich die Revision auch auf die Bestimmung der Nr. 97 MTV 86. Nach Satz 2 dieser Vorschrift ist einem Opfer eines Arbeitsunfalles der ungekürzte tarifliche Jahresurlaub zu gewähren. Aus dem Ausschluß der Kürzungsmöglichkeit folgt entgegen der Auffassung der Revision noch nicht der Wille der Tarifvertragsparteien, aus sozialen Erwägungen diesem Personenkreis eine Abfindung von Urlaubsansprüchen zu gewähren.

II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf tarifliches Urlaubsgeld. Nach Nr. 111 MTV 86 setzt der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld den Anspruch auf Urlaubsentgelt oder Urlaubsabgeltung voraus. Daran fehlt es hier.



III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Dr. Leinemann

Dörner

Düwell

Volpp

Dr. Michels



[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](#)