

Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 15. Oktober 2013 - 9 AZR 374/12 -
I. Arbeitsgericht Kaiserslautern	Urteil vom 18. Oktober 2011 - 8 Ca 1111/11 -
II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz	Urteil vom 1. März 2012 - 11 Sa 647/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kürzung der Urlaubsdauer wegen Krankheit

Gesetze:

BGB § 249 Abs. 1, § 275 Abs. 1 und 4, § 280 Abs. 1 und 3, § 283 Satz 1,
§ 286 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Nr. 3, § 287 Satz 2, §§ 305, 307 Abs. 1;
BUrlG § 7 Abs. 3 Satz 3

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 374/12
11 Sa 647/11
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Oktober 2013

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Kranzusch und Lücke für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 1. März 2012 - 11 Sa 647/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte im Jahr 2011 arbeitsvertraglichen Mehrurlaub wegen krankheitsbedingter Fehltage des Klägers kürzen durfte.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Mai 2007 - zunächst aufgrund des Arbeitsvertrags vom 19. März 2007 - als Polsterer beschäftigt. Nach § 5 des weiteren Arbeitsvertrags vom 29. April 2008 erhält der Kläger „einen kalenderjährlichen Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen (= 4 Wochen)“ sowie unter den „in der Rahmenvereinbarung zum Beschäftigungsverhältnis festgelegten Voraussetzungen einen zusätzlichen freiwilligen Urlaub von 7 Arbeitstagen (1,4 Wochen)“.

Die von den Parteien ebenfalls bereits am 19. März 2007 unterzeichnete „Rahmenvereinbarung zum Beschäftigungsverhältnis“ (*Rahmenvereinbarung*) enthält ua. die folgenden Regelungen:

„VIII. Urlaub

1. Der Mitarbeiter erhält unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche (in Anlehnung an das BUrlG) einen kalenderjährlichen Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen (= 4 Wochen).
2. Zusätzlich wird ein freiwilliger betrieblicher Urlaub von 7 Arbeitstagen (= 1,4 Wochen) gewährt.



...

4. Der Anspruch auf den über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden zusätzlichen Urlaub entfällt

- a) Für krankheitsbedingte Fehltage gilt folgende Staffel

Vom 4. - 7. Krankheitstag 1 Urlaubstag

Vom 8. - 11. Krankheitstag 2 Urlaubstage

...

Vom 24. - 27. Krankheitstag 6 Urlaubstage

Vom 28. - 31. Krankheitstag 7 Urlaubstage

...

5. Die für den vorzeitig und zu viel gewährten Urlaub gewährte Urlaubsvergütung gilt als Entgeltvorschuss. Diesen kann die Firma zurückfordern und mit Zahlungsforderungen verrechnen.

...

X. Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für jeden Tag Erholungsurlaub € 20,45. Es ist eine freiwillige Zahlung; auch eine wiederholte Gewährung begründet keinen Rechtsanspruch.

...

XI. Sonderzahlungen

1. Die Gewährung einer Sonderzahlung wird vom Betriebsergebnis abhängig gemacht und jährlich neu geprüft. Sie ist eine einmalige freiwillige Zahlung; auch eine wiederholte Gewährung begründet keinen Rechtsanspruch.

...

3. Für den Fall der Erkrankung wird pro Tag ein Dreißigstel der Sonderzahlung abgezogen. Sofern die Sonderzahlung durch die Kürzung voll aufgezehrt wird, entfällt der Anspruch.

...“



Der Kläger war ua. in der Zeit vom 1. bis zum 11. Februar 2011, am 20. Mai 2011 und vom 14. bis zum 24. Juni 2011 arbeitsunfähig erkrankt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlte der Kläger im Jahr 2011 krankheitsbedingt an insgesamt 27 Arbeitstagen. Die Beklagte kürzte deshalb den Mehrurlaub des Klägers für das Jahr 2011 um insgesamt sechs Tage und zahlte ihm auch ein um 122,70 Euro brutto (= 6 Tage x 20,45 Euro/Tag) geringeres Urlaubsgeld. 4

Mit seiner Klage hat der Kläger verlangt, seinem Urlaubskonto vier Urlaubstage gutzuschreiben. Die weiteren zwei Urlaubstage für das Jahr 2011, um die die Beklagte den Mehrurlaubsanspruch gekürzt hat, sind Gegenstand eines anderen Rechtsstreits. 5

Das Kläger ist der Ansicht, dass die Regelungen der Rahmenvereinbarung gegen § 305 ff. BGB verstoßen. Sie seien als Allgemeine Geschäftsbedingungen intransparent. Zudem läge eine unangemessene Benachteiligung vor, weil nicht nach den Ursachen der Arbeitsunfähigkeit (*zB aufgrund eines Arbeitsunfalls*) differenziert würde. 6

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, seinem Urlaubskonto vier Tage Urlaub gutzuschreiben. 7

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Regelung in Abschn. VIII Ziff. 4 der Rahmenvereinbarung für wirksam. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 9



Entscheidungsgründe

- A. Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte im Ergebnis zu Recht verurteilt, dem Urlaubskonto des Klägers vier Urlaubstage aus dem Jahr 2011 gutzuschreiben und damit nachträglich zu gewähren. 10
- I. Die Klage ist zulässig. Der Kläger verlangt in Form der Leistungsklage, dass die Beklagte seinem Urlaubskonto vier Urlaubstage gutschreibt. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass sein Urlaubs- und Arbeitszeitkonto richtig geführt wird. Das Klageziel richtet sich darauf, dem Urlaubskonto vier Tage gutzuschreiben und damit diese Urlaubstage nachzugewähren (*BAG 17. Mai 2011 - 9 AZR 197/10 - Rn. 9, BAGE 138, 58*). 11
- II. Die Klage ist auch begründet. Der Anspruch folgt aus § 275 Abs. 1 und 4, § 280 Abs. 1 und 3, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Nr. 3, § 287 Satz 2, § 249 Abs. 1 BGB. Die Beklagte war nicht berechtigt, den Urlaubsanspruch des Klägers wegen der Regelung in § 5 des Arbeitsvertrags iVm. Abschn. VIII Ziff. 4 Buchst. a der Rahmenvereinbarung zu kürzen. Die Kürzungsregelung hält einer Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß § 305 ff. BGB nicht stand. Sie ist wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB unwirksam. 12
1. Die Kürzungsregelung ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 iVm. Satz 2 BGB. Sowohl die Rahmenvereinbarung, die gemäß § 5 des Arbeitsvertrags vom 29. April 2008 bei der näheren Ausgestaltung des Anspruchs des Klägers auf Mehrurlaub zu berücksichtigen ist, als auch die Bezugnahmeklausel in § 5 des Arbeitsvertrags sind von der Beklagten vorformulierte Vertragsbedingungen, die sie nach dem äußeren Erscheinungsbild mehrfach verwendet hat und die sie als Verwenderin dem Kläger bei Vertragsschluss stellte. Der Text der Rahmenvereinbarung, die insgesamt acht Seiten umfasst, sowie der Arbeitsvertrag enthalten über die persönlichen Daten 13



des Klägers zu Beginn des jeweiligen Textes hinaus keine individuellen Besonderheiten. Individuelle Vereinbarungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB, insbesondere im Hinblick auf die Kürzungsregelung in Abschn. VIII Ziff. 4 Buchst. a der Rahmenvereinbarung, sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden.

2. Die Kürzungsregelung in § 5 des Arbeitsvertrags iVm. Abschn. VIII Ziff. 4 Buchst. a der Rahmenvereinbarung verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB und ist deshalb unwirksam. 14

a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB sind Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Dazu gehört auch, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen soweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden kann (*BAG 3. April 2007 - 9 AZR 867/06 - Rn. 29, BAGE 122, 64*). Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. In der Gefahr, dass er wegen unklar abgefasster Allgemeiner Geschäftsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (*BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 96 mwN, BAGE 130, 119*). 15

b) Hieran gemessen ist die Kürzungsregelung intransparent. Sie zeigt dem Arbeitnehmer nicht hinreichend klar auf, in welchem Umfang sein vertraglicher Mehrurlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit gekürzt wird. Hierdurch kann er gehindert werden, seinen (*ungekürzten*) Mehrurlaubsanspruch geltend zu machen. 16

aa) Die Beklagte verwendet in Abschn. VIII Ziff. 4 Buchst. a der Rahmenvereinbarung die Begriffe „krankheitsbedingte Fehltag“ und „Krankheitstag“, ohne dass deutlich wird, ob beide Begriffe identisch angewandt werden sollen. Es ist damit nicht erkennbar, ob jeder „Krankheitstag“ zur Kürzung führen kann oder nur die „Krankheitstage“, an denen der Arbeitnehmer an sich seine Ar- 17



beitsleistung schuldet. Ausgehend davon, dass in ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen iSv. § 5 Abs. 1 EFZG die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers anzugeben ist, schließt der Begriff „Krankheitstage“ sämtliche Tage ein, an denen der betroffene Arbeitnehmer erkrankt ist. Begrifflich können somit auch Samstage, Sonntage, gesetzliche Feiertage und „Krankheitstage“ während eines gewährten Urlaubs erfasst sein. Soweit die Beklagte mit dem Begriff „Krankheitstage“ beispielsweise Arbeitstage gemeint haben sollte, an denen eine durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit bestand und grundsätzlich eine Arbeitsleistung geschuldet war, kommt dies nicht einmal ansatzweise im Wortlaut der Klausel zum Ausdruck.

bb) Schließlich ist auch die Kürzungsstaffelung als solche intransparent. So ist unklar, ob für die Berechnung des Kürzungsumfangs sämtliche Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit summiert werden (*jährliche Gesamterkrankungsdauer*) oder ob es ausschließlich auf die Dauer jeder einzelnen Erkrankung ankommt (*Teilerkrankungsdauer*). Im letztgenannten Fall würde eine Kürzung des Mehrurlaubs unterbleiben, wenn die einzelne Erkrankung eines Arbeitnehmers maximal drei Arbeitstage andauert, da die erste Kürzungsstaffel erst bei vier „Krankheitstagen“ beginnt. Somit wäre es möglich, dass ein Arbeitnehmer, der zB drei Mal jeweils drei Arbeitstage arbeitsunfähig erkrankt ist, keine Kürzung seines Mehrurlaubs hinnehmen müsste, während ein anderer Arbeitnehmer, der neun Arbeitstage (*Gesamterkrankungsdauer*) erkrankt war, eine Kürzung seines Mehrurlaubsanspruchs um zwei Tage hinnehmen müsste. Da zudem angesichts von Abschn. VIII Ziff. 5 der Rahmenvereinbarung etwaig zu viel gezahltes Urlaubsentgelt als Entgeltvorschuss behandelt wird, zeigt die Beklagte als Verwenderin der streitgegenständlichen Klausel den Arbeitnehmern im Ergebnis nicht hinreichend auf, in welchem Umfang ggf. der Mehrurlaub gekürzt wird und eine etwaige Überzahlung des Urlaubsentgelts nachträglich auszugleichen ist.

18

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



- c) Da die Kürzung des Mehrurlaubs bereits wegen der Unwirksamkeit der Kürzungsregelung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB unberechtigt erfolgte, kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage, ob und inwieweit eine Kürzung von arbeitsvertraglichen Mehrurlaubsansprüchen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit am Maßstab des § 4a EFZG zu messen ist, nicht mehr an. 19
3. Die tatbestandlichen Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs aus Verzug liegen vor. Der Urlaubsanspruch wandelt sich in einen Schadensersatzanspruch um, der auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichtet ist, wenn der Arbeitgeber den rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt und der Urlaub aufgrund seiner Befristung verfällt (*BAG 11. April 2006 - 9 AZR 523/05 - Rn. 24*). 20
- a) Dieser Urlaubsanspruch für 2011 war nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März 2012 verfallen. 21
- b) Zwar ist nicht festgestellt, dass der Kläger gegenüber der Beklagten die Gewährung dieser vier Urlaubstage vor Verfall verlangte. Der Verzug ergibt sich hier schon daraus, dass die Beklagte mit der Kürzung im Urlaubsjahr 2011 zu erkennen gab, die gekürzten Urlaubstage nicht gewähren zu wollen. Darin lag ihre ernsthafte und endgültige Erfüllungsverweigerung als Schuldnerin des Urlaubsanspruchs, die gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 3 BGB eine Mahnung des Klägers entbehrlich macht (*BAG 17. Mai 2011 - 9 AZR 197/10 - Rn. 14, BAGE 138, 58*). Vor diesem Hintergrund ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber aus dem Unionsrecht verpflichtet ist, auch ohne Aufforderung des Arbeitnehmers von sich aus den vollen Urlaubsanspruch im Urlaubsjahr zu erfüllen (*vgl. LAG Hamm 14. Februar 2013 - 16 Sa 1511/12 - zu C II 4 der Gründe, anhängig beim EuGH unter - C-118/13 - [Bollacke]*). 22



B. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 23

Brühler

Klose

Krasshöfer

Kranzusch

Martin Lücke

