

Aktenzeichen: 9 AZR 4/92
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 24. November 1992
- 9 AZR 4/92 -

I. Arbeitsgericht
Saarbrücken

Urteil vom 22. Februar 1991
- 4 Ca 1695/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Saarland

Urteil vom 23. Oktober 1991
- 1 Sa 65/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Einbeziehung von Prämien in die Berechnung des Urlaubsentgelts von Berufsfußballern

Gesetz:

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

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Vergleiche Urteil vom 24. November 1992 - 9 AZR 564/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 4/92

1 Sa 65/91 Saarland

Verkündet am
24. November 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 24. November 1992 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gaber und Fox für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 23. Oktober 1991 - 1 Sa 65/91 - teilweise aufgehoben und wie folgt gefaßt:

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Saarbrücken vom 22. Februar 1991 - 4 Ca 1695/90 - insoweit geändert, als der Beklagte zur Zahlung von mehr als 12.228,27 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Oktober 1990 verurteilt worden ist.

Im übrigen wird die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Von den Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens haben der Kläger 8 % und der Beklagte 92 % zu tragen.

Die Entscheidung über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens bleibt dem Schlußurteil des Arbeitsgerichts vorbehalten.

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 des Urlaubsentgelts.

Der Kläger war seit 1983 bis zum 30. Juni 1990 als Fußball-Lizenzspieler bei dem beklagten Verein tätig. Ihre Rechtsbeziehungen regelten die Parteien in jeweils befristeten Arbeitsverträgen. Der letzte Arbeitsvertrag bezog sich auf die Zeit vom 1. Juli 1987 bis zum 30. Juni 1990. Nach § 5 dieses Arbeitsvertrages (AV) erhielt der Kläger ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 6.000,-- DM brutto, eine "Einsatzprämie" von 1.000,-- DM brutto je Punkt- und Pokalspiel sowie eine "Punktprämie wie Mann-



schaft". Nach der Prämienregelung war die "Punktprämie" gestaffelt nach dem Tabellenplatz und nach der Anzahl der erzielten Pluspunkte.

In § 7 AV heißt es:

Der Spieler hat Anspruch auf einen Jahresurlaub von 18 Werktagen. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

...

Die Vergütungsfortzahlung während des Urlaubs bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Spieler in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. In den Berechnungszeitraum fallende Leistungen des Vereins aus der Vereinbarung über eine Gewinnbeteiligungstantieme bleiben bei der Bemessung der Höhe des Urlaubsentgelts unberücksichtigt.

...

Der Beklagte gewährte dem Kläger in folgenden Zeiträumen Urlaub:

während der Saison 1987/1988
vom 12. Dezember 1987 bis zum 2. Januar 1988
16 Tage und ab dem 30. Mai 1988 2 Tage,

während der Saison 1988/1989
ab dem 12. Dezember 1988 18 Tage und

während der Saison 1989/1990
ab dem 18. Dezember 1989 18 Tage.

Der Kläger erhielt in dieser Zeit das Grundgehalt weiter. Die Prämien wurden bei der Bemessung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt. Der Kläger erhielt für die Monate, in denen er den Urlaub jeweils antrat und für die jeweils vorangegangenen Monate Einsatz- und Punktprämien in folgender Höhe:



September 1987	8.000,--	DM
Oktober 1987	6.400,--	DM
November 1987	4.800,--	DM
Dezember 1987	1.400,--	DM
März 1988	5.200,--	DM
April 1988	7.600,--	DM
Mai 1988	6.400,--	DM
September 1988	10.850,--	DM
Oktober 1988	6.250,--	DM
November 1988	4.200,--	DM
Dezember 1988	1.000,--	DM
September 1989	10.800,--	DM
Oktober 1989	7.600,--	DM
November 1989	10.800,--	DM
Dezember 1989	3.000,--	DM

Mit Schreiben vom 31. Juli 1990 und vom 8. Oktober 1990 forderte der Kläger unter Fristsetzung bis zum 20. Oktober 1990 vergeblich vom Beklagten die Zahlung weiteren Urlaubsentgelts für den ihm in den Jahren 1983 bis 1990 jeweils gewährten Urlaub.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Beklagte habe bei der Berechnung des Urlaubsentgelts die in den letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsbeginn verdienten Prämien berücksichtigen müssen. Für die Urlaubszeiträume ab der Saison 1987/1988 ergebe dies einen Betrag in Höhe von 17.146,78 DM.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger Urlaubsentgelt für die Spielzeiten 1987/1988, 1988/1989, 1989/1990 in Höhe von insgesamt 17.146,78 DM nebst 9,75 % Zinsen seit 20. Oktober 1990 zu zahlen.

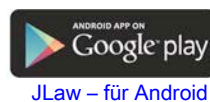


Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, bei den Prämien handele es sich um erfolgsabhängige Tantiemen, die nicht zur Berechnung des Urlaubsentgelts herangezogen werden dürften. Überdies ergebe sich aus den Besonderheiten im Lizenzspielerbereich, daß die Einsatz- und Punkteprämie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen seien. Für die Spieler sei selbstverständlich, daß sie im Urlaub keine Leistungsprämien erhielten, da in dieser Zeit keine Spiele stattfänden. Bei Einbeziehung der Prämien in die Berechnung des Urlaubsentgelts bekomme der Kläger mehr, als ihm zu zahlen sei, wenn er gearbeitet hätte. Im übrigen sei ein Anspruch des Klägers verwirkt bzw. dessen Geltendmachung treuwidrig. Der Kläger habe die Frage des Urlaubsentgelts niemals angesprochen. Da der Kläger die Höhe des ausgezahlten Urlaubsentgelts zu keiner Zeit beanstandet habe, habe der Beklagte sich darauf einstellen können, daß die Abwicklung des Urlaubs für beide Teile abgeschlossen sei.

Das Arbeitsgericht hat nur über die Urlaubsentgeltansprüche ab 2. Januar 1988 entschieden und dem Kläger durch Teilurteil 13.333,32 DM nebst Zinsen zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.



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 für alle Urlaubstage ab dem 2. Januar 1988 Anspruch auf Zahlung von 12.228,27 DM (brutto) als Urlaubsentgelt. Die Einsatz- und Punktprämien sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG zu berücksichtigen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den Arbeitsverdienst im Bezugszeitraum unzutreffend bestimmt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die dem Kläger bezahlten Prämien seien bei der Bemessung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen. Mit ihnen werde nicht der Gesamteinsatz des Arbeitnehmers abgegolten, sondern die Dienstleistung im Bezugszeitraum. Das gelte auch für die Punktprämie als erfolgsorientierte Einsatzprämie. Diese habe deshalb nicht die Eigenschaft einer Tantieme. Die Abhängigkeit vom jeweiligen Tabellenplatz stehe dem nicht entgegen. Denn damit werde - anders als bei der Meisterschafts- oder Aufstiegsprämie - nicht die Gesamtjahresleistung honoriert, sondern die aktuelle Zwischenleistung. Unschädlich sei, daß die Prämie auch an gesperrte Spieler und Ersatzspieler gezahlt werde. Die abzugeltende Arbeitsleistung sei in diesem Fall die Trainingsleistung und die Leistung in früheren Spielen sowie die jederzeitige Einsatzbereitschaft, so daß auch hier eine Bindung der Prämie an eine bestimmte Arbeitsleistung bestehe.

II. Dem ist im wesentlichen zuzustimmen.



1. Der Kläger ist Arbeitnehmer im Sinne von § 1, § 2 Satz 1 BUrlG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Lizenzfußballspieler der Bundesliga Arbeitnehmer (BAG Urteil vom 24. Februar 1972 - 5 AZR 414/71 - AP Nr. 10 zu § 11 BUrlG, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 17. Januar 1979 - 5 AZR 498/77 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Berufssport, zu I 1 a der Gründe). Auch die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits gehen übereinstimmend hiervon aus. Der zwischen ihnen abgeschlossene Vertrag ist als Arbeitsvertrag bezeichnet und enthält die maßgeblichen Merkmale von nach Weisung des Arbeitgebers zu erbringenden Dienstleistungen.

2. Der Anspruch des Klägers auf Urlaubsentgelt folgt aus § 611 Abs. 1 BGB; denn Urlaubsentgelt ist die Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Urlaubszeit. In § 1 BUrlG ist für den gesetzlichen Mindesturlaub geregelt, daß der dem Arbeitnehmer zustehende Lohnanspruch trotz Nichtleistung der Arbeit während des Urlaubs von der Urlaubsgewährung unberührt bleibt (BAGE 61, 1, 3 = AP Nr. 13 zu § 47 BAT, zu II 1 der Gründe). 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.

a) Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind der Berechnung der Urlaubsgewütung die Arbeitsvergütungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhal-



ten hat (BAG Urteil vom 17. Januar 1991 - 8 AZR 644/89 - AP Nr. 30 zu § 11 BUrlG, zu 1 der Gründe). Dazu gehören auch schwankende Verdienstbestandteile wie etwa Akkordlohn, Provisionen oder andere Formen des Leistungslohnes und Überstundenvergütungen unabhängig davon, ob sie regelmäßig anfallen oder nicht (BAG Urteil vom 9. Dezember 1965 - 5 AZR 175/65 -, vom 24. Februar 1972 - 5 AZR 414/71 - und vom 8. Juni 1977 - 5 AZR 97/76 - AP Nr. 2, 10, 13 zu § 11 BUrlG). Dagegen bleiben Aufwendungsersatz und solche Lohnbestandteile, die dem Arbeitnehmer zwar aufgrund seines Arbeitsvertrages zufließen, mit denen aber nicht die Arbeitsleistung in durch die Referenzzeiträume bestimmten Abrechnungsabschnitten abgegolten wird, außer Betracht (BAG Urteil vom 14. März 1966 - 5 AZR 468/65 - AP Nr. 3 zu § 11 BUrlG, zu 2 a der Gründe; vom 21. Juli 1988 - 8 AZR 331/86 - und vom 17. Januar 1991 - 8 AZR 644/89 - AP Nr. 24, 30 zu § 11 BUrlG, jeweils zu 1 der Gründe). Das trifft insbesondere auf Einmalleistungen wie Gratifikationen, Tantiemen und Gewinnbeteiligungen, Jubiläumsgelder sowie beihilfenähnliche Leistungen zu. Diese erhält der Arbeitnehmer im übrigen unabhängig davon, ob er Urlaub nimmt. Maßgebend ist damit, ob mit einer Zahlung eine auf einen bestimmten Zeitabschnitt entfallende Arbeitsleistung vergütet wird (BAG Urteil vom 21. Juli 1988 - 8 AZR 331/86 - AP Nr. 24 zu § 11 BUrlG, zu 3 a der Gründe).

b) Das ist für die dem Kläger gezahlten Einsatz- und Punktprämien zu bejahen. Diese sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für den gesetzlichen Urlaubsanspruch zu berücksichtigen.



Die Einsatzprämien erhält der Lizenzfußballspieler für die Mitwirkung an bestimmten Spielen. Es handelt sich um Leistungslohn, der – jeweils in unterschiedlicher Höhe – für bestimmte Zeitabschnitte gezahlt wird (BAG Urteil vom 24. Februar 1972 – 5 AZR 414/71 – AP Nr. 10 zu § 11 BUrlG, zu 4 der Gründe), und nicht um Tantiemen oder Gewinnbeteiligungen. Die Prämien werden nämlich völlig unabhängig von der Geschäftslage des Beklagten gezahlt.

Gleiches gilt für die von der Anzahl der gewonnenen Punkte und dem jeweiligen Tabellenplatz abhängigen Punktprämien. Diese sind erfolgsorientierte Einsatzprämien, die an die tatsächliche Arbeitsleistung in den einzelnen Spielen anknüpfen und als Gegenleistung bezahlt werden. Die Eigenschaft 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 beim Gruppenakkord. Auch 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 nur gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer selbst oder die Gruppe, der er zugehört, oder Dritte zuvor eine bestimmte Leistung erbracht haben. Mit dem Merkmal des Tabellenplatzes wird damit nur eine weitere Voraussetzung für die Gewährung der Prämien und ihre Höhe festgelegt. Entscheidender Anknüpfungspunkt bleibt der Punktgewinn und damit die Leistung in einem bestimmten Spiel.



Dem steht auch nicht entgegen, daß die Punktprämie auch an nicht eingesetzte Auswechselspieler und an Spieler, die wegen einer gelben Karte nicht nominiert werden können, bezahlt wird. Die zeitbezogene Arbeitsleistung, für die die Prämie gewährt wird, ist die auch im Training erworbene aktuelle Spielstärke, aufgrund deren ein Spieler zur Stammmannschaft gehört.

Die Einbeziehung der Prämien in die Berechnung des Urlaubsentgelts ist nicht davon abhängig, ob während des Urlaubs des Klägers Spiele stattgefunden haben, in denen er, hätte er gearbeitet, Prämien hätte erzielen können. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist die Höhe des Urlaubsentgelts von dem Verdienst abhängig, den der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum, also in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, und nicht von dem Verdienst, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er weitergearbeitet hätte.

c) Nach § 7 Abs. 4 Satz 2 AV bleiben "Leistungen des Vereins aus der Vereinbarung über eine Gewinnbeteiligungstantieme ... bei der Bemessung der Höhe des Urlaubsentgeltes unberücksichtigt". Nach Auffassung des Beklagten fallen darunter auch die Einsatz- und Punktprämien. Gegen diese Auslegung des Arbeitsvertrages bestehen erhebliche Bedenken. Dies kann jedoch letztlich dahinstehen. Denn eine einzelvertragliche Vereinbarung, wonach die Prämien bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen sind, ist unwirksam.

Nach § 13 Abs. 1 Sätze 1 und 3 BUrlG kann von § 11 BUrlG zuungunsten des Arbeitnehmers nur durch Tarifvertrag abgewichen



werden, nicht aber durch Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung. Es kann daher dahinstehen, wie die Prämienregelung rechtlich zu beurteilen ist.

Etwaige Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse 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 § 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 dreizehnwöchigen Bezugszeitraum tatsächlich verdient hat. Daß die Prämien des Klägers von der Leistung der Mannschaft und damit auch von der Leistung Dritter abhängig sind, ist keine Besonderheit des Berufsfußballs.

3.a) Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Das Gesetz stellt also - entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts, der auch das Landesarbeitsgericht folgt - nicht auf den Arbeitsverdienst ab, den der Arbeitnehmer für die im Bezugszeitraum erbrachte Leistung zu erhalten hatte, sondern auf den Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum erhalten hat. Zugrundezulegen sind die Arbeitsvergütungen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeit-



räumen erhalten hat (BAG Urteil vom 17. Januar 1991 - 8 AZR 644/89 - AP Nr. 30 zu § 11 BUrlG, zu 1 der Gründe; Urteil vom 1. Oktober 1991 - 9 AZR 421/90 - EzA Nr. 31 zu § 11 BUrlG, zu II 1 b der Gründe). 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 erhalten hat.

b) Nach § 7 Abs. 1 AV stand dem Kläger ein Jahresurlaub von 18 Werktagen zu, wobei in Übereinstimmung mit § 3 Abs. 2 BUrlG bestimmt war, daß als Werktage alle Kalendertage gelten, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Mangels entgegenstehender Regelung im Arbeitsvertrag war der Kläger zu der geschuldeten Arbeitsleistung an allen Werktagen verpflichtet. Der Urlaubsanspruch brauchte daher nicht in Arbeitstage umgerechnet zu werden.

Der vertragliche und gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich 18 Werktage. Der Kläger hatte demnach in den Kalenderjahren 1988 und 1989 einen gesetzlichen Urlaubsanspruch in Höhe von jeweils 18 Werktagen und für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1990 in Höhe von 9 Werktagen. Ihm wurden in diesem Zeitraum insgesamt 39 Urlaubstage gewährt, und zwar jeweils spätestens bis zum 31. Dezember des Jahres. Für diese Urlaubstage ist das Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG zu berechnen. Da dem Kläger während seines Urlaubs nur das Grundgehalt weitergezahlt wurde, hat er noch Anspruch auf die Differenzbeträge, die sich aus der Nichtberücksichtigung der Prämien ergeben.



c) Die Prämien wurden vom Beklagten jeweils am Monatsende oder in den ersten Tagen des Folgemonats abgerechnet und gezahlt. In den letzten dreizehn Wochen vor dem 12. Dezember 1987, dem 12. Dezember 1988 und dem 18. Dezember 1989 erhielt der Kläger also Prämien, die er für Spiele in den Monaten September, Oktober und November desselben Jahres zu beanspruchen hatte, in den letzten dreizehn Wochen vor dem 30. Mai 1990 die Prämien für Spiele in den Monaten Februar, März und April 1990.

Auf die Monate September bis November der Jahre 1987 bis 1989 fielen jeweils 91 Kalendertage. Davon sind jeweils 13 Sonntage abzuziehen. Die in diesen Zeitraum fallenden Feiertage sind nicht abzusetzen, da der Kläger dafür Arbeitsentgelt erhalten hat. Auf die Monate Februar bis April 1988 entfielen 90 Kalendertage und 12 Sonntage. Daher ist die Summe der Prämien jeweils durch 78 zu teilen.

Die Summe der Prämien für Spiele in den Monaten September bis November 1987 belief sich auf 19.200,-- DM und der durchschnittliche werktägliche Prämienlohn auf 246,15 DM. Für die entsprechenden Zeiträume des Jahres 1988 waren es insgesamt 21.300,-- DM und pro Werktag 273,08 DM, für die Monate September bis November 1989 29.200,-- DM und pro Werktag 374,36 DM. Die Summe der Prämien für Spiele in den Monaten Februar bis April 1988 belief sich auf 12.800,-- DM; das waren 164,10 DM pro Werktag.

Danach stehen dem Kläger noch Ansprüche auf Urlaubsvergütung in folgender Höhe zu:



Für den 2. Januar 1988	246,15 DM,
für 2 Urlaubstage ab 30. Mai 1988	
(164,10 DM x 2 =)	328,20 DM,
für 18 Urlaubstage ab 12. Dez. 1988	
(273,08 DM x 18 =)	4.915,44 DM
und für 18 Werkstage ab 18. Dez. 1987	
(374,36 DM x 18 =)	6.738,48 DM.

Für die Urlaubstage ab 1988 hat der Kläger also insgesamt noch 12.228,27 DM brutto zu beanspruchen.

4. Das Landesarbeitsgericht hat eine Verwirkung dieser Ansprüche zu Recht verneint. Dabei 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 (§§ 196, 197 BGB) scheitern muß (vgl. BAG Urteil vom 18. Februar 1992 - 9 AZR 118/91 - n.v., zu 2 c der Gründe, mit umfangreichen w.N.). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubsentgelt für das Jahr 1990 bereits das für die Verwirkung erforderliche "Zeitmoment" nicht erfüllt ist. Denn der Kläger hat seinen Anspruch bereits kurz nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich und wenige Monate später auch gerichtlich geltend gemacht.

Unabhängig davon scheitert die Verwirkung der Ansprüche auf Urlaubsentgelt daran, daß das Verhalten des Klägers während der Vertragsdauer kein schützenswertes Vertrauen der Beklagten begründete, nicht mehr auf Zahlung von Urlaubsvergütung in Anspruch genommen zu werden. Eine einzelvertraglich vereinbarte Nichtbe-



rücksichtigung der Prämien verstieße, soweit der gesetzliche Urlaubsanspruch betroffen ist, gegen zwingendes Recht und könnte deshalb kein rechtserhebliches Vertrauen des Beklagten begründen (vgl. BAG Urteil vom 18. Februar 1992 - 9 AZR 118/91 - n.v., zu 2 c der Gründe). Der Einwand des Beklagten, der Kläger habe während des Arbeitsverhältnisses keine Gegenvorstellungen gegen die Berechnungsweise des Urlaubsentgelts erhoben oder die Höhe des Urlaubsentgelts beanstandet, ist insoweit nicht erheblich. Die bloße Nichtgeltendmachung eines Anspruchs ist für sich allein nicht geeignet, ein besonderes Vertrauen des Beklagten darauf zu begründen, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Der Beklagte hat nicht behauptet, daß der Kläger in Kenntnis seiner Ansprüche deren Geltendmachung unterlassen hat.

Dem Landesarbeitsgericht ist weiter zu folgen, wenn es auch ein sonstiges rechtsmißbräuchliches Verhalten des Klägers verneint hat. Rechtsmißbrauch liegt nicht bereits dann vor, wenn jemand seine Rechtsansichten und sein Verhalten ändert (zu den Voraussetzungen rechtsmißbräuchlichen Verhaltens vgl. im einzelnen BAG Urteil vom 18. Februar 1992 - 9 AZR 118/91 - n.v., zu 3 der Gründe). Weitergehende Umstände, die ein schutzwürdiges Vertrauen des Beklagten begründen könnten und die darüber hinaus seine Inanspruchnahme als unzumutbar erscheinen lassen, hat der Beklagte nicht vorgetragen.

III. Der Zinsanspruch folgt aus § 284 Abs. 1, § 286 Abs. 1 BGB. Der Beklagte befand sich spätestens seit dem 20. Oktober 1990 im Verzug.



Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens waren nach § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 ZPO verhältnismäßig zu teilen. Die Entscheidung über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens bleibt dem Schlußurteil des Arbeitsgerichts vorbehalten.

Dr. Leinemann

Dörner

Dr. Reinecke

Dr. Gaber

Fox



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)