

Aktenzeichen: 9 AZR 522/92
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 03. Mai 1994
- 9 AZR 522/92 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 02. Dezember 1991
- 10 Ca 123/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 14. Juli 1992
- 14 Sa 36/92 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Urlaubsabgeltung - Arbeitsunfähigkeit - Kündigung

Gesetz:

BUrlG § 7 Abs. 4, § 13 Abs. 1; Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden vom 22. Dezember 1987 (UA) § 2.3

Leitsatz:

Das Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden vom 22. Dezember 1987 enthält einen eigenständigen tariflichen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs bei längerer Krankheit lediglich für das fortbestehende Arbeitsverhältnis (§ 2.3 Abs. 2 Satz 1 2. Alternative UA), nicht jedoch für den Fall der Kündigung (§ 2.3 Abs. 2 Satz 1 1. Alternative UA).

Ein von der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 4 BUrlG abweichender Abgeltungsanspruch für Urlaub, der wegen Krankheit nicht gewährt werden konnte, wird durch diese Tarifbestimmung nicht begründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 522/92

14 Sa 36/92 Baden-Württemberg

Verkündet am
3. Mai 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 3. Mai 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, die Richter Dörner und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
14. Juli 1992 - 14 Sa 36/92 - wird zurückgewie-
sen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 nach rechtskräftiger Abweisung des An-
spruchs des Klägers auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 1989 noch
über den Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 1990.

Zwischen den Parteien bestand vom 2. Mai 1979 bis zum
31. Dezember 1990 ein Arbeitsverhältnis, auf das kraft beidersei-
tiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für die Metallindu-
strie Nordwürttemberg/Nordbaden anzuwenden waren. Die Klägerin
war seit dem 8. Februar 1990 arbeitsunfähig erkrankt. Das Ar-
beitsverhältnis wurde nach Kündigung durch den Arbeitgeber auf-
grund eines am 9. August 1990 abgeschlossenen gerichtlichen Ver-
gleichs beendet. Die Arbeitsunfähigkeit bestand auch über den
31. März 1991 hinaus. Mit der am 27. März 1991 erhobenen und am
4. April 1991 zugestellten Klage hat die Klägerin einen Anspruch
auf Urlaubsabgeltung und tarifliches Urlaubsgeld für das Urlaubs-
jahr 1990 geltend gemacht und ihren Urlaubsanspruch für das Ur-
laubsjahr 1990 mit 25 Arbeitstagen berechnet.



In dem maßgeblichen tariflichen Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 22. Dezember 1987 (UA) sind folgende Bestimmungen einschlägig:

**"§ 2
Urlaubsanspruch**

- 2.1 Jeder Beschäftigte hat in jedem Urlaubs-
jahr einmal Anspruch auf bezahlten Urlaub.
Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(...)

- 2.3 Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist
nicht zulässig.

Ausnahmen sind nur möglich bei Kündigung
des Arbeitsverhältnisses und bei längerer
Krankheit. Das gleiche gilt beim Tod des
Beschäftigten. (...)

(...)

- 2.4.2 Der volle Anspruch des Beschäftigten auf
die in diesem Urlaubsabkommen festgelegte
Urlaubsdauer besteht nach einmaliger Er-
füllung der Wartezeit schon zu Beginn des
Urlaubsjahres.

(...)

- 2.6 Bruchteile von Urlaubstagen, die minde-
stens einen halben Tag ergeben, sind auf
volle Urlaubstage aufzurunden.

(...)

- 2.9 (...)

Der Urlaubsanspruch verringert sich jedoch
für jeden weiteren vollen Monat um 1/12
des Jahresurlaubs

(...)

- bei einer Krankheitsdauer von über 9 Mo-
naten im Urlaubsjahr.

(...)

- 2.10 Eine Übertragung des Urlaubs auf das
nächste Kalenderjahr ist nur aus persönli-
chen oder dringenden betrieblichen Gründen
statthaft.

2.11 Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sei es denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde."

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 8.116,22 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 4. Februar 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat geltend gemacht, nach dem Urlaubsabkommen könne bei langandauernder Erkrankung nur im fortbestehenden Arbeitsverhältnis eine Abgeltung verlangt werden.

Das Arbeitsgericht hat den Urlaubsabgeltungsanspruch für das Jahr 1989 abgewiesen und für das Jahr 1990 in Höhe von 7.157,64 DM brutto zugesprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die 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 :

I. Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Entscheidungsgründe des Berufungsurteils sind frei von Rechtsfehlern. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Abgeltung des restli-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

chen Urlaubs für das Jahr 1990.

1. Ein tariflicher Urlaubsabgeltungsanspruch besteht nicht. Der Senat folgt insoweit der Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts zu § 2.3 UA. In dieser Tarifbestimmung hat nämlich nicht hinreichend deutlich der von der Klägerin behauptete Wille der Tarifvertragsparteien Ausdruck gefunden, der aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmerin solle ein tariflicher Abgeltungsanspruch abweichend von der gesetzlichen Regelung auch dann eingeräumt werden, wenn der abzugeltende Urlaub wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht hätte gewährt werden können.

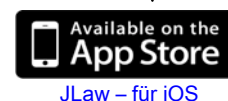
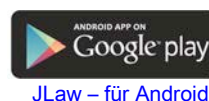
a) Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1990 ist zwar ein Abgeltungsanspruch der Klägerin nach § 7 Abs. 4 BUrlG entstanden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG jedoch nicht als Abfindungsanspruch, sondern als Ersatz für den wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbaren Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht. Er ist daher - abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Freistellungsanspruch (zuletzt Senatsurteile vom 19. April 1994 - 9 AZR 671/92 - nicht veröffentlicht; vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen; vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 8/92 - AP Nr. 63 zu § 7 BUrlG Abgeltung; vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 172/91 - AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Der Abgeltungsanspruch erlischt demnach spätestens mit dem Ende des Übertragungszeitraums, wenn ein Freistellungsanspruch wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht hätte erfüllt werden können (vgl. zuletzt



BAG Urteil vom 8. Februar 1994 - 9 AZR 332/92 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Die Tarifvertragsparteien können abweichend von dieser gesetzlichen Regelung nach § 13 Abs. 1 BUrlG eine günstigere Regelung treffen, mit der der arbeitsunfähigen Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf die Erfüllbarkeit ein Anspruch auf "Urlaubsabgeltung" eingeräumt wird (BAGE 45, 203 = AP Nr. 16 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAGE 62, 252 = AP Nr. 49 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAG Urteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 172/91 - AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

b) Eine derartige Regelung haben die Tarifvertragsparteien in § 2.3 für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung nicht getroffen. Die in § 2.3 Abs. 2 Satz 1 2. Alternative UA geregelte "Ausnahme" von dem grundsätzlichen tariflichen Abgeltungsverbot des § 2.3 Abs. 1 UA greift nur ein, wenn und soweit der Urlaub wegen längerer Krankheit nicht genommen werden konnte (BAG Urteile vom 11. August 1988 - 8 AZR 301/86 - und 31. Mai 1990 - 8 AZR 264/89 - nicht veröffentlicht). Nach Auffassung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts läßt sich aus dieser Tarifvorschrift nicht entnehmen, daß die Voraussetzungen für die Abgeltung des Urlaubs bei Kündigung (§ 2.3 Abs. 2 Satz 1 1. Alternative UA) mit denen für die Abgeltung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis übereinstimmen. Aus der Regelung ergibt sich nur, daß bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung zulässig ist. Insoweit kommt dieser tariflichen Regelung kein eigenständiger Inhalt zu. Der erkennende Senat schließt sich dieser Auffassung an.



c) Da die Klägerin bis zum Ende des Übertragungszeitraums fort-dauernd nicht in der Lage war, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist mit Ablauf des 31. März 1991 der entstandene tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch erloschen.

2. Ein Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs besteht ebenfalls nicht. Wie bereits oben unter I 1 a ausgeführt, ist der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März 1991 erloschen.

II. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Dr. Leinemann

Dörner

Düwell

Dr. Klosterkemper Tirre



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](#)