

Aktenzeichen: 9 AZR 532/96

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 16. September 1997

- 9 AZR 532/96 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 03. März 1995

- 10 Ca 9053/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 19. Juni 1996

- 4 (5) Sa 499/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sicherung des Anspruchs auf Erholungsurlaub für die auf die DB AG übergeleiteten Arbeitnehmer; Urlaubsabgeltung; Arbeitsunfähigkeit

Gesetz:

Tarifvertrag über die Sicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen für die zur DB AG übergeleiteten Arbeitnehmer (ÜTV) vom 23. Dezember 1993 § 11; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB AG (MTV) vom 23. Dezember 1993 § 10; Lohn-tarifvertrag für die Arbeiter der DB (LTV) vom 1. November 1960 §§ 28 a Abs. 8 Nr. 4, 28 d Abs. 2; BUrlG § 7

Leitsatz:

Durch § 11 ÜTV wird ein Anspruch auf Erholungsurlaub gesichert, der nach dem bis zum 31. Dezember 1993 geltenden Tarifrecht nach Tagen höher ist als der sich aus § 10 Abs. 2 oder 3 MTV ergebende Urlaubsanspruch. Die Abgeltungsbestimmungen in § 28 d Abs. 2 Nr. 1 a LTV, wonach Urlaubsansprüche denn abzugelten sind, wenn das Arbeitsverhältnis infolge Erwerbsunfähigkeit endet oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann, sind seit dem 1. Januar 1994 nicht mehr anzuwenden.



9 AZR 532/96

4 (5) Sa 499/95 Nürnberg

Verkündet am
16. September 1997.

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 16. September 1997 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Fox 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](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 19. Juni 1996 - 4 (5) Sa 499/95 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 3. März 1995 - 10 Ca 9053/94 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 aus dem Jahr 1994.

Der Kläger war seit November 1970 bei der Deutschen Bundesbahn (DB) als Arbeiter beschäftigt. Nach Art. 2 § 14 des Gesetzes zur Neuordnung des Eisenbahnwesens ist das Arbeitsverhältnis zum 5. Januar 1994 auf die Beklagte übergeleitet worden. Am 12. Juli 1994 schied der Kläger wegen Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge anzuwenden. Bis zum 31. Dezember 1993 war das der Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV), gültig vom 1. November 1960 an. Seit dem 1. Januar 1994 ist der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG (MTV) vom 23. Dezember 1993 anzuwenden. Der Manteltarifvertrag hat außer dem Lohntarifvertrag



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



den Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundesbahn, den Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Reichsbahn, den Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Reichsbahn und den Tarifvertrag Nr. 5 sowie die hierzu ergangene Verfügung zur Anwendung des Tarifvertrags Nr. 5 abgelöst. Die am 31. Dezember 1993 gültigen Bestimmungen dieser Tarifverträge sind maßgeblich, sofern in dem Tarifvertrag über die Sicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen für die zur Beklagten übergeleiteten Arbeitnehmer (ÜTV) vom 23. Dezember 1993 auf sie Bezug genommen wird (§ 2 ÜTV).

In § 11 ÜTV ist unter der Überschrift "Dauer des Erholungsurlaubs in besonderen Fällen/Abgeltung" bestimmt:

"Hat der Arbeitnehmer nach den in § 2 genannten Tarifverträgen einen über den nach § 10 Abs. 2 oder 3 MTV hinausgehenden Anspruch auf Erholungsurlaub, so richtet sich dieser und ein evtl. Abgeltungsanspruch nach den Regelungen der in § 2 genannten Tarifverträge."

§ 10 Abs. 2 und 3 MTV lauten auszugsweise:

"(2)a) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist, beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

im Kalenderjahr.

b) ...

c) ...



- (3)a) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, der nicht unter Absatz 2 fällt, beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	31 Werktage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	35 Werktage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	36 Werktage

im Kalenderjahr.

- b) ..."

Der LTV enthält u.a. folgende Urlaubsregelungen:

"§ 28 a

Dauer des Erholungsurlaubs

...

Anteiliger Urlaub

- (8) 1. Arbeiter, die innerhalb des Urlaubsjahres eintreten, erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, den sie im Urlaubsjahr vollenden oder voraussichtlich vollenden werden, ein Zwölftel des ihnen für das Jahr zustehenden Erholungsurlaubs ...
2. ...
3. Nr. 1 gilt auch für innerhalb des Urlaubsjahres ausscheidende Arbeiter, ...

Invalidisierung

4. Scheiden Arbeitnehmer wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Vollendung des 65. Lebensjahres aus, beträgt der Urlaubsanspruch 6/12, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. ...

...

§ 28 d

Urlaubsabgeltung

....

- (2) 1.a) Ist im Zeitpunkt der befristeten Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 30 Abs. 9) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 Satz 2 zum Ruhen kommt oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann. (AB 1)"

Mit der im Dezember 1994 erhobenen Klage hat der Kläger Urlaubsabgeltung für 18 Urlaubstage aus dem Jahr 1994 verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, sein Erholungsurlaub und dessen Abgeltung bestimme sich nach altem Tarifrecht. Er hat ferner behauptet, die Beklagte habe ihm die Auszahlung des Abgeltungsbetrages zugesagt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
2.626,47 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem
12. Juli 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht der Klage unter Minderung des begehrten Zinses auf den sich ergebenden Nettobetrag stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger 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 Revision der Beklagten ist begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für das Urlaubsjahr 1994.

1. Die Urlaubsbestimmungen des Lohntarifvertrages sind nicht anzuwenden.

Durch § 11 ÜTV wird der Abgeltungsanspruch des Klägers nicht gesichert. Danach ist § 10 MTV nur verdrängt, wenn dem Arbeitnehmer nach altem Tarifrecht ein über § 10 Abs. 2 oder 3 MTV hinausgehender Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. In diesem Fall richtet sich dieser und ein möglicher Abgeltungsanspruch nach dem für den Arbeitnehmer maßgeblichen alten Tarifrecht.

a) Entgegen der Auffassung der Revision kann die Geltung der §§ 28 ff. LTV allerdings nicht bereits deshalb verneint werden, weil der Lohntarifvertrag nicht ausdrücklich in § 11 ÜTV erwähnt wird. Die Vorschrift nennt auch keinen der anderen Tarifverträge oder eine konkret anzuwendende Bestimmung des alten Tarifrechts. Die pauschale Bezugnahme auf die in § 2 ÜTV bezeichneten Tarifverträge entspricht der durchgehend im Überleitungstarifvertrag von den Tarifvertragsparteien geübten Praxis. Das macht es erforderlich, die Reichweite der Bezugnahme auf das alte Tarifrecht und damit dessen Anwendungsbereich im Einzelfall festzustellen.



b) § 11 ÜTV enthält keine ausdrückliche Aussage, was unter "über den nach § 10 Abs. 2 oder 3 MTV hinausgehenden Anspruch" auf Erholungsurlaub zu verstehen ist.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, "hinausgehend" seien alle urlaubsrechtlichen Bestimmungen, die einen höheren Urlaubsanspruch als nach neuem Tarifrecht begründen. Erfasst werde damit der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs bei Ausscheiden in Folge Erwerbsunfähigkeit. Denn § 28 a Abs. 8 Nr. 4 LTV regle die Dauer des Erholungsurlaubs. Dieser sei deshalb nach § 28 d Abs. 2 Nr. 1 a LTV ohne Berücksichtigung einer etwaigen Arbeitsunfähigkeit abzugelten.

bb) Dieser Auffassung stimmt der erkennende Senat nicht zu. § 11 ÜTV bezieht sich ausschließlich auf die Zahl der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage im Urlaubsjahr.

(1) Die Beschränkung auf die Zahl der zu beanspruchenden Tage Erholungsurlaub ergibt sich aus dem Wortlaut des § 11 ÜTV. Er nimmt ausschließlich Bezug auf § 10 Abs. 2 und 3 MTV. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Vorschriften genannt, mit denen die alte tarifliche Regelung verglichen werden soll. § 10 Abs. 2 und Abs. 3 MTV regeln die nach dem Alter der Arbeitnehmer gestaffelte Höhe des jährlichen Erholungsurlaubs. Zu vergleichen ist deshalb auch nur die Dauer dieses Urlaubs mit der Dauer des Urlaubs, der nach § 28 a Abs. 1 LTV beansprucht werden konnte. Das alte Tarifrecht ist nach dem Wortlaut von § 11 ÜTV damit nicht schon dann anzuwenden, wenn es günstiger für die Arbeitnehmer ist als das



neue Tarifrecht. Vielmehr wird die Besitzstandswahrung unter die Voraussetzung gestellt, daß der nach § 10 Abs. 2 oder 3 MTV gegebene Urlaubsanspruch hinter dem alten Tarifrecht zurückbleibt. Der dem Kläger nach altem wie auch nach neuem Tarifrecht zustehende Erholungsurlaub beläuft sich jedoch auf jeweils 30 Tage.

Gegen eine weitergehende Auslegung spricht auch der Vergleich des Wortlauts von § 11 ÜTV im Verhältnis zu anderen Besitzstandsregelungen. Das gilt für den Zusatzurlaub von Schwerbehinderten in § 12 ÜTV, für die Krankenbezüge in § 15 ÜTV oder den Krankengeldzuschuß in § 16 ÜTV. Dort ist jeweils unter Bezug auf die konkrete tarifliche oder gesetzliche Leistung bestimmt, daß diese "gewahrt" bleibe. Hiervon abweichend bestimmt § 11 ÜTV jedoch gerade nicht, daß die Ansprüche der Arbeitnehmer gewahrt bleiben, die über die Urlaubsbestimmungen des § 10 MTV hinausgehen, sondern beschränkt deren Fortgeltung auf das Verhältnis zum Urlaubsanspruch nach § 10 Abs. 2 und 3 MTV.

(2) Anhaltspunkte, die für die Auffassung des Klägers sprechen, daß nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien die zum 31. Dezember 1993 bestehende Tariflage für Arbeiter gelten soll, die wegen Erwerbsunfähigkeit bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit ausscheiden, fehlen.

Die Überschrift von § 11 ÜTV "Erholungsurlaub in besonderen Fällen/Abgeltung" ist kein geeigneter Anknüpfungspunkt. Sie ist zu unbestimmt und läßt damit sichere Rückschlüsse auf den Regelungsumfang nicht zu. Das gilt insbesondere deshalb, weil im Text



der Vorschrift nur von der - so wörtlich - "evtl." Abgeltung die Rede ist. Die Abgeltung des Urlaubs wird damit neben der eigentlichen Urlaubsgewährung lediglich als möglich angesprochen. Daraus ergibt sich zugleich, daß bestandsgesichert nur ein Anspruch auf Erholungsurlaub ist, der bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis entstanden und erfüllbar ist. Das trifft indessen für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch gerade nicht zu.

Nach dem bis zum 31. Dezember 1993 geltenden Tarifrecht hatte der Kläger einen Urlaubsabgeltungsanspruch erworben. Denn danach war der Urlaub auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Diese Regelung wirkte sich auch zugunsten der Arbeitnehmer aus, die erwerbsunfähig ausschieden und deren Urlaubsanspruch nach Maßgabe von § 28 a Abs. 8 Nr. 4 LTV sich bei einem Ausscheiden im ersten Kalenderhalbjahr auf sechs Zwölftel und bei einem Ausscheiden im zweiten Kalenderhalbjahr auf zwölf Zwölftel erhöhte (vgl. BAG Urteil vom 8. März 1984 - 6 AZR 560/83 - AP Nr. 16 zu § 7 BUrlG Abgeltung zum gleichlautenden § 51 Abs. 1 BAT in der Fassung des 45. Änderungstarifvertrages vom 31. Oktober 1979). Ohne diesen tariflichen Sondertatbestand "Abgeltung trotz Arbeitsunfähigkeit" hätte der Kläger trotz Ausscheidens wegen Erwerbsunfähigkeit und Erhöhung des Teilurlaubsanspruchs keinen Anspruch auf Abgeltung (vgl. BAG Urteil vom 15. August 1989 - 8 AZR 530/88 - AP Nr. 51 zu § 7 BUrlG Abgeltung, zu § 51 Abs. 1 Satz 3 BAT in der Fassung des 55. Änderungstarifvertrages vom 9. Januar 1987).



Es kommt deshalb auch entgegen der Auffassung des Klägers nicht darauf an, daß § 28 a Abs. 8 Nr. 4 LTV die Dauer des Erholungsurlaubs zum Gegenstand hat. Denn damit wird lediglich ein abweichend zum gesetzlichen Teilurlaubsanspruch begründeter Anspruch auf ein Zwölftel pro Beschäftigungsmonat zugunsten der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ausscheidenden Arbeiter aufgestockt. Die Dauer des Anspruchs auf Erholungsurlaub als solchen wird durch diese Regelung nicht berührt.

2. Die "Ausführungsbestimmung" zu § 10 Abs. 1 MTV in der Verfügung der Beklagten hierzu begründet keinen Anspruch des Klägers auf die Anwendung der §§ 28 ff. LTV.

Hiernach wird der Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 1994 um drei Zwölftel gekürzt und der Erholungsurlaub des Jahres 1993/1994 nach altem Tarifrecht abgewickelt. Diese Regelung beruht auf der Umstellung des Urlaubsjahres vom Zeitraum 1. April bis 31. März des Folgejahres (§ 28 Abs. 1 LTV) auf das Kalenderjahr (§ 10 Abs. 1 MTV). Den Erholungsurlaub 1993/1994 hat der Kläger erhalten. Im Streit steht die Abgeltung des (gekürzten) Jahresurlaubs 1994.

3. Der für das Arbeitsverhältnis ab 1. Januar 1994 maßgebende Manteltarifvertrag enthält keine besondere Bestimmung über die Urlaubsabgeltung. Es gilt somit die gesetzliche Regelung § 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. BAG Urteil vom 14. März 1989 - 8 AZR 435/87 - AP Nr. 46 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist hiernach zwar ein Abgeltungsanspruch des



Klägers entstanden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsteht der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch jedoch nicht als Abfindungsanspruch, sondern als Ersatz für den wegen der 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 im bestehenden Arbeitsverhältnis (vgl. Senatsurteile vom 19. April 1994 - 9 AZR 671/92 -, n.v.; vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - BAGE 75, 171 = AP Nr. 15 zu § 7 BUrlG). Der Abgeltungsanspruch erlischt damit spätestens mit dem Ende des Übertragungszeitraums auch dann, wenn ein Freistellungsanspruch wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht hätte erfüllt werden können (vgl. Urteil vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - AP Nr. 64 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

Der gesetzliche Übertragungszeitraum 31. März des Folgejahres (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG) wird nach § 10 Abs. 15 MTV auf den Zeitraum bis 30. Juni des Folgejahres verlängert, wenn der Urlaub u.a. wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte der Kläger nur noch täglich sechs Stunden arbeiten. Hieraus hat es zutreffend auf andauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers geschlossen, weil der Kläger damit die nach dem Arbeitsvertrag vorausgesetzte Arbeitspflicht nicht erfüllen konnte.

4. Ein Anspruch des Klägers folgt auch nicht aus einzelvertraglicher Zusage der Beklagten.



Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt aus folgerichtig - sich nicht mit der Behauptung des Klägers auseinandergesetzt, die Beklagte habe ihm die Zahlung des Abgeltungsbetrages zugesagt. Einer Zurückverweisung der Sache bedarf es insoweit jedoch nicht. Der Kläger hat erkennbar umfassend hierzu vorgetragen, neues Vorbringen ist nicht zu erwarten. Der Senat kann deshalb selbst entscheiden.

Das Vorbringen des Klägers rechtfertigt seinen Anspruch nicht. Ihm ist nicht zu entnehmen, daß die Beklagte über die tarifliche Regelung hinaus sich dem Kläger vertraglich zur Urlaubsabgeltung verpflichten wollte.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Leinemann

Fox

Düwell

Schodde

Reinecke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)