Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 9 AZR 573/00

Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 18. September 2001 - 9 AZR 573/00 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 27. April 1999 - 5 Ca 3030/98 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 29. Juni 2000 - 3 Sa 1151/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichworte:

Erholungsurlaub - Geltendmachung - Kündigungsschutzklage - Übertragung

Gesetz:

BUrlG § 7

Leitsätze:

keine

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 573/00
3 Sa 1151/99
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. September 2001

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann, die ehrenamtlichen Richter Dr. Gaber und Otto für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 29. Juni 2000 - 3 Sa 1151/99 - wird zurückgewiesen.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsansprüche für das Jahr 1998.

Die Beklagte versuchte im Jahr 1997 vergeblich, das Arbeitsverhältnis des Klägers durch ordentliche Kündigung zum 30. September 1997 zu beenden. Während des Kündigungsschutzprozesses, der im Jahr 1999 rechtskräftig abgeschlossen wurde, beschäftigte sie ihn nicht.

Der Kläger hat die Beklagte zunächst ua. auf Zahlung von Annahmeverzugslohn in Anspruch genommen. Im Februar 1999 hat er seine Klage um die Gewährung von Urlaub erweitert. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Nachdem das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet ist, macht er in der Revision nunmehr Urlaubsabgeltung (Schadenersatz) geltend und begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 10.645,71 DM brutto. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von 10.645,71 DM. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

I. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

1. Mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wandelt sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG ein bis dahin noch nicht erfüllter Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in einen Abgeltungsanspruch um, ohne daß es weiterer Handlungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers bedarf *(ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. BAG 21. September 1999 - 9 AZR 705/98 - BAGE 92, 299 mwN).* Abzugelten ist der Urlaub,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

der zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber noch geschuldet ist.

2. Zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuldete die Beklagte dem Kläger für das Jahr 1998 keinen Urlaub mehr. Der Anspruch des Klägers auf Urlaub für das Jahr 1998 war bereits erloschen.

Der Urlaubsanspruch ist ein gesetzlich bedingter Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Befreiung von der Arbeitspflicht. Er entsteht nach Ablauf der Wartezeit mit Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres und erlischt mit dem Ende des Urlaubsjahres, sofern er nicht vom Arbeitnehmer so rechtzeitig geltend gemacht wird, daß er noch vorher vom Arbeitgeber erfüllt werden kann (*so schon BAG 26. Juni 1969 - 5 AZR 393/68 - BAGE 22, 85; 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - BAGE 75, 171 mwN*). Unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 BUrlG verlängert sich die Frist bis zum 31. März des Folgejahres.

Die gesetzliche Befristungsregelung gilt auch für den einzelvertraglich vereinbarten Urlaub, dessen Dauer den gesetzlichen Mindestanspruch von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) übersteigt, sofern der Arbeitsvertrag keine vom Gesetz abweichende Regelung enthält (*vgl. zum Tarifurlaub BAG 25. August 1987 - 8 AZR 118/86 - BAGE 56, 53*). Eine derartige abweichende Vereinbarung hat der Kläger nicht vorgetragen. Die Beklagte hat ihm für 1998 auch keinen Urlaub erteilt. Sein Anspruch ist mithin wegen Zeitablaufs untergegangen.

II. Ein Anspruch ergibt sich auch nicht als Schadenersatz.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. 16. März 1999 - 9 AZR 428/98 - AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 25 = EzA BUrlG § 7 Nr. 107 mwN)* kann der Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber wegen des Urlaubsanspruchs in Verzug gesetzt hat, anstelle des ursprünglichen Urlaubsanspruchs als Schadenersatz Urlaub (Ersatzurlaub) im gleichen Umfang und im Fall der Beendigung einen entsprechenden Abgeltungsbetrag dann verlangen, wenn die Urlaubsgewährung während des Verzugs des Arbeitgebers unmöglich wird (§ 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 280 Abs. 1, § 249 Satz 1 BGB). Der Arbeitgeber gerät in Verzug, wenn er den vom Arbeitnehmer angemahnten (§ 284 Abs. 1 BGB) Urlaub grundlos nicht gewährt. Er hat für das Erlöschen des Urlaubsanspruchs auf Grund der gesetzlichen Befristung einzustehen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts liegen diese Voraussetzungen nicht vor. Der Kläger hat die Beklagte nicht rechtzeitig vor dem Untergang des Urlaubsanspruchs in Verzug gesetzt.

a) Die vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage war nicht geeignet, seinen Anspruch zu wahren.

aa) Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage hat regelmäßig nicht die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen des Arbeitnehmers zum Inhalt (*vgl. zuletzt BAG 21. September 1999 - 9 AZR 705/98 - BAGE 92, 299 mwN*). Daran ist festzuhalten. Die vom Kläger unter Hinweis auf das Schrifttum (*Adam AiB 2000, 447 ff.*) geäußerten Bedenken greifen nicht durch. Richtig ist, daß das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung davon ausgeht, der Arbeitnehmer wahre mit der Kündigungsschutzklage Ausschlußfristen für die vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängigen Vergütungsansprüche, soweit die mündliche oder schriftliche Geltendmachung verlangt werde (*schon 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 56 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 27*). Diese Auffassung wird mit der Überlegung begründet, daß der Arbeitnehmer mit der Kündigungsschutzklage nicht nur das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses festgestellt wissen will, sondern für den Arbeitgeber erkennbar zugleich deutlich macht, er wolle sich die aus dem Fortbestehen ergebenden Entgeltansprüche sichern.

Die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen ist damit nicht vergleichbar. Für die monatlichen Entgeltansprüche ist die Leistungszeit nach dem Kalender bestimmt; der Arbeitgeber kommt mithin ohne weitere Handlungen des Arbeitnehmers in Schuldnerverzug (§ 284 Abs. 2 Satz 1 BGB). Für den Urlaubsanspruch greift diese Vorschrift nicht ein. Der Arbeitnehmer hat zwar nach § 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Arbeitgeber ist aber nach § 7 Abs. 1 BUrlG nicht verpflichtet, den Urlaub des Arbeitnehmers von sich aus festzulegen. Das gilt im unangefochten bestehenden Arbeitsverhältnis. Für das gekündigte Arbeitsverhältnis gilt nichts anderes. Der Urlaub ist in beiden Fällen vom Arbeitnehmer ausdrücklich iSv. § 284 Abs. 1 BGB geltend zu machen. Der Arbeitnehmer muß den Arbeitgeber auffordern, den Urlaub zeitlich festzulegen (*vgl. Senat 21. September 1999 - 9 AZR 705/98 - aaO*).

bb) Die Erwägung des Klägers, im gekündigten Arbeitsverhältnis werde der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den beanspruchten Urlaub nur „vorsorglich“ gewähren,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

führt zu keinem anderen Ergebnis. Auch mit der für den Fall des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses gewährten Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers; dieser erlischt (§ 326 BGB). Hierfür ist ohne Bedeutung, daß der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt erst dann zahlen will, wenn der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt ist. Der Urlaubsanspruch ist kein sog. Einheitsanspruch, der sich aus den Merkmalen „Freistellung" und „Entgelt" zusammensetzt. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt ist vielmehr nichts anderes als der für die Dauer der Freistellung aufrechterhaltene Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nach § 611 BGB (*BAG 20. Juni 2000 - 9 AZR 405/99 - AP BUrlG § 7 Nr. 28 = EzA BUrlG § 1 Nr. 23*). Da der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, Urlaub nachträglich auf Zeiten des Annahmeverzugs anzurechnen, kann er nur mit einer vorsorglichen Festlegung des Urlaubs nach Maßgabe von § 7 Abs. 1 BUrlG die Kumulation von Annahmeverzugs- und Urlaubsansprüchen vermeiden (*vgl. auch BAG 9. November 1999 - 9 AZR 915/98 - nv.*).

b) Die im Februar 1999 vom Kläger erhobene Klage auf Gewährung von Urlaub für das Jahr 1998 hat das Erlöschen des Anspruchs ebenfalls nicht verhindert.

Nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG wird der Urlaubsanspruch auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen, wenn der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht innerhalb des Urlaubsjahres genommen werden kann. Das Vorliegen eines solchen Ausnahmefalls ist vom Arbeitnehmer darzulegen. Das ist dem Kläger nicht gelungen.

aa) Persönliche Gründe hinderten den Kläger nicht an einer rechtzeitigen Geltendmachung.

Der Kläger meint, er habe 1998 keinen Urlaub nehmen können, weil das Arbeitsverhältnis wegen der von der Beklagten erklärten Kündigung nicht vollzogen worden sei und eine rechtskräftige Entscheidung über den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefehlt habe. Die Beklagte habe ihn von keiner Arbeitspflicht freistellen können. Damit übersieht der Kläger, daß das Arbeitsverhältnis zur Beklagten rechtlich fortbestanden hat. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Rechtswirksamkeit der von der Beklagten erklärten Kündigung wirkt nicht konstitutiv, sondern enthält nur die (deklaratorische) Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit. Der Kläger war mithin weiterhin zur Arbeitsleistung und die Beklagte zur Entgeltzahlung nach § 611 Abs. 1 BGB verpflichtet. Die Beklagte war rechtlich nicht gehindert, ihn von der Arbeitspflicht

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

freizustellen. Daß die Beklagte den Kläger tatsächlich nicht beschäftigt hat, ändert hieran nichts.

bb) Betriebliche Gründe lagen ebenfalls nicht vor.

Die Überlegung des Klägers, die Beklagte habe ihn aus betrieblichen Gründen nicht freistellen können, weil sie - dokumentiert durch die betriebsbedingte Kündigung - gar keine Möglichkeit gehabt habe, ihn zu beschäftigen, geht fehl. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigen kann. Im Gegenteil setzt der betriebliche Übertragungsgrund des § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG voraus, daß der Arbeitgeber auf die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz angewiesen ist; betriebliche Gründe also der Freistellung des Arbeitnehmers entgegenstehen *(ErfK/Dörner 2. Aufl. § 7 BUrlG Rn. 67)*.

cc) „Sinn und Zweck" der Übertragungsvorschriften rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Mit ihnen wird dem Bedürfnis nach einer Verlängerung des für die Inanspruchnahme von Urlaub zur Verfügung stehenden Zeitraums Rechnung getragen. Ein solches Bedürfnis ist gesetzlich anerkannt, wenn der Arbeitnehmer auf Grund persönlicher Umstände oder aus betrieblichen Gründen seinen Urlaub nicht im Urlaubsjahr realisieren kann. Andere Gründe sind außer Acht zu lassen. Die Entscheidung des Senats vom 21. September 1999 (- *9 AZR 705/98 - aaO*) besagt nichts anderes. Der Satzteil, der Arbeitnehmer müsse den Urlaub im Urlaubsjahr „oder spätestens im Übertragungszeitraum" verlangen, betrifft ausschließlich die Sachverhalte, in denen der Urlaubsanspruch aus den in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG genannten Gründen auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen ist.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

Düwell Schmitz-Scholemann Reinecke

Gaber Otto

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS