

Aktenzeichen: 9 AZR 587/03
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 7. September 2004
- 9 AZR 587/03 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 18. September 2002
- 1 Ca 306/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Juli 2003
- 11 Sa 1613/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - Erwerbsminderung - Arbeitsunfähigkeit

Gesetze:

BUrlG § 7 Abs. 4; BAT § 51 Abs. 1, § 59 Abs. 1 Unterabs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 587/03
11 Sa 1613/02
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. September 2004

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Heilmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Juli 2003 - 11 Sa 1613/02 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Marburg vom 18. September 2002 - 1 Ca 306/02 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Rechtsmittelverfahren zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung.

Die Klägerin ist seit 1992 bei der Beklagten als Familienhelferin in Teilzeit beschäftigt. Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf fünf Tage/Woche verteilt. Auf das Arbeitsverhältnis sind auf Grund vertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) in der für das Land Hessen geltenden Fassung anzuwenden.

Nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT endet das Arbeitsverhältnis des Angestellten, wenn durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist (§ 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 BAT).

In § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT Urlaubsabgeltung ist bestimmt:

„Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet, oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.“



Nach § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 Satz 2 BAT kann Urlaub ua. dann bis zum 30. Juni des Folgejahres angetreten werden, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April des Folgejahres angetreten werden konnte; andernfalls verfällt der Urlaub.

Der Klägerin war für die Zeit vom 1. Oktober 2001 bis 30. September 2003 Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt. Sie war vom 1. Oktober 2001 bis über den 30. Juni 2002 ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom 30. April 2002 forderte sie die Beklagte vergeblich auf, den Urlaub des Jahres 2001 abzugelten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.592,47 Euro nebst Zinsen iHv. 5 % über dem Basiszinssatz ab dem 2. Juli 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klägerin mit der Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil auf die Berufung der Klägerin abgeändert und der Klage stattgegeben. Dagegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

I. Die Klägerin hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs des Jahres 2001.

1. Ein gesetzlicher Abgeltungstatbestand greift nicht ein. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der gesetzliche Mindesturlaub ausschließlich im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Diese Voraussetzung liegt nicht vor. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist mit Wirkung zum 1. Oktober 2001 wegen der Rentenbewilligung auf Zeit nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 BAT zum Ruhen gekommen. Das „Ruhe“ lässt den Bestand des



Arbeitsverhältnisses unberührt; es erlöschen lediglich die wechselseitigen Hauptpflichten.

2. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT. Der in § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT geregelte tarifliche Abgeltungstatbestand „Ruhens des Arbeitsverhältnisses“ setzt ebenso wie der gesetzliche Abgeltungstatbestand nach § 7 Abs. 4 BUrlG die Arbeitsfähigkeit des erwerbsgeminderten Arbeitnehmers voraus.

a) Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch ist kein Abfindungsanspruch. Er entsteht als Ersatz für die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglichen Befreiung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht. Er setzt deshalb voraus, dass der Urlaubsanspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses noch erfüllt werden könnte (*vgl. Senat 9. November 1999 - 9 AZR 797/98 - AP TVAL II § 33 Nr. 1 = EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 3 mwN*). Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließt daher zwar nicht das Entstehen des Abgeltungsanspruchs aus wohl aber seine Erfüllbarkeit (*so schon BAG 14. Mai 1986 - 8 AZR 604/84 - BAGE 52, 67; 27. Mai 1997 - 9 AZR 337/95 - BAGE 86, 30 mwN*). Wird der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht arbeitsfähig, erlischt der Abgeltungsanspruch ersatzlos.

Soweit die Tarifvertragsparteien keine zu Gunsten der Arbeitnehmer abweichende Sonderregelung getroffen haben, ist die gesetzliche Abgeltungsregelung des § 7 Abs. 4 BUrlG auch für tarifliche Urlaubsansprüche maßgeblich (*ständige Rechtsprechung des Senats 22. Oktober 1991 - 9 AZR 433/90 - BAGE 68, 373; 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 64 = EzA BUrlG § 7 Nr. 94*). Eine solche Ausnahme muss sich deutlich aus dem Tarifvertrag ablesen lassen (*BAG 9. November 1999 - 9 AZR 797/98 - aaO*). Ohne hinreichende Anhaltspunkte kann nicht angenommen werden, die Tarifvertragsparteien wollten arbeitsunfähige Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente endet oder zum Ruhens kommt, besser stellen als die im aktiven Arbeitsverhältnis verbleibenden arbeitsunfähigen Arbeitnehmer (*BAG 9. August 1994 - 9 AZR 346/92 - BAGE 77, 291*).

b) § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT enthält hinsichtlich des Merkmals der Erfüllbarkeit keine solche Regelung.

aa) Die Vorschrift weicht insoweit zu Gunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung ab, als sie einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung im bestehenden Ar-



beitsverhältnis begründet. Die Tarifvertragsparteien haben damit ersichtlich dem Umstand Rechnung getragen, dass Zeitrenten regelmäßig für einen längeren Zeitraum bewilligt werden, wie hier etwa für die Dauer von zwei Jahren, mit der Folge, dass die Bezieher von Zeitrenten die Fristen für die Inanspruchnahme von Urlaub regelmäßig nicht einhalten können und ihr Urlaub daher verfällt. Dem beugt der besondere Abgeltungstatbestand „Ruhe des Arbeitsverhältnisses bei Zeitrente“ vor. Das Ruhe des Arbeitsverhältnisses wird der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbsminderungsrente gleichgestellt. Damit wird erreicht, dass alle Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung erwerben.

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts enthält die Tarifvorschrift keine weitere Abweichung vom gesetzlichen Abgeltungsrecht.

(1) Nach § 51 Abs. 1 BAT in der bis 31. Dezember 1986 geltenden Fassung bestand ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden konnte (*BAG 8. März 1984 - 6 AZR 560/83 - BAGE 45, 203*). Das wurde aus der Regelung in § 51 Abs. 1 Satz 3 BAT aF hergeleitet, nach der Urlaub abzugelten war, wenn „der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden“ konnte. Mit der Streichung dieses Tatbestandsmerkmals durch den 55. Änderungstarifvertrag vom 9. Januar 1987, in Kraft seit 1. Januar 1987, haben die Tarifvertragsparteien zu erkennen gegeben, dass insoweit keine tariflichen Besonderheiten mehr bestehen. Urlaub ist daher dann nicht abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis infolge der Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente endet und der Angestellte über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zu dem Zeitpunkt, in dem der Urlaubsanspruch verfallen würde, arbeitsunfähig ist (*BAG 15. August 1989 - 8 AZR 530/88 - BAGE 62, 331; 8. Februar 1994 - 9 AZR 332/92 - AP BAT § 47 Nr. 17 = EzA BUrlG § 7 Nr. 93; zur Tarifgeschichte Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT § 51 Urlaubsabgeltung Erl. 3d und e*).

(2) Für den Abgeltungstatbestand „Ruhe des Arbeitsverhältnisses“ gilt nichts anderes. Das ergibt sich aus Wortlaut und Systematik der Vorschrift.

Verwenden Tarifvertragsparteien einen Rechtsbegriff wie hier den sozialversicherungsrechtlichen Begriff „Erwerbsminderung“, ist im Zweifel davon auszugehen, dass sie ihn entsprechend seiner allgemeinen sozialrechtlichen Bedeutung verstehen



und angewendet wissen wollen (*BAG 14. Dezember 1999 - 3 AZR 742/98 - AP BetrAVG § 1 Invaliditätsrente Nr. 12 = EzA BetrAVG § 1 Invalidität Nr. 2*). Voll erwerbsgemindert sind Versicherte nach § 43 Abs. 2 SGB VI, wenn sie wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außer Stande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Teilweise Erwerbsminderung ist nach § 43 Abs. 1 SGB VI gegeben, wenn der Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit nur noch zwischen drei bis unter sechs Stunden täglich im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann. Maßstab für die Feststellung des Leistungsvermögens ist damit die Erwerbsfähigkeit des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (*Küttner/Ruppelt Personalbuch 2004 Stichwort: Erwerbsminderung Rn. 21 ff.*).

Dagegen liegt „Arbeitsunfähigkeit“ vor, wenn der Arbeitnehmer auf Grund von Krankheit seine ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann. Maßstab hierfür ist der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, damit Art und Umfang der geschuldeten Arbeitsleistung (*vgl. Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung Nr. 1, Nr. 2*).

Betreffen Erwerbsminderung und Arbeitsunfähigkeit unterschiedliche Sachverhalte, so kann den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden, sie seien bei der Formulierung der Abgeltungstatbestände davon ausgegangen, ein erwerbsgeminderter Arbeitnehmer sei regelmäßig arbeitsunfähig. Die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Vorschrift des § 51 Abs. 1 BAT seit dem 1. Januar 1987 nur sprachlich dem geänderten Sozialrecht (Erwerbsminderung statt Erwerbsunfähigkeit und Berufsunfähigkeit) angepasst, im Übrigen aber unverändert gelassen haben, spricht für das Gegenteil.

(3) Aus dem Umfang der Änderung des § 51 Abs. 1 BAT zum 1. Januar 1987 ergibt sich nichts anderes. Zwar haben die Tarifvertragsparteien mit dem 55. Änderungstarifvertrag den Halbsatz gestrichen, der für die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestimmend war, um einen Abgeltungsanspruch auch arbeitsunfähiger Arbeitnehmer anzunehmen. Der vom Landesarbeitsgericht vermissten Änderung des Abgeltungstatbestandes „Ruhe des Arbeitsverhältnisses wegen Rentenbe-



zugs“ bedurfte es jedoch nicht. § 51 Abs. 1 Satz 3 BAT war damals und ist auch in der derzeitigen Fassung „einheitlich“ auszulegen. Stand die Arbeitsunfähigkeit der Abgeltung des Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, so galt für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nichts anderes. Schließt Arbeitsunfähigkeit dagegen die Abgeltung des Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus, so gilt das auch im Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses. Die Tarifvertragsparteien hätten andernfalls Arbeitnehmer, die wegen Erwerbsminderung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden ungünstiger behandelt als Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis lediglich zum Ruhen kommt. Eine solche Ungleichbehandlung kann ihnen nicht unterstellt werden.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts führt dieses Auslegungsergebnis auch nicht zu einer „praktischen Beseitigung“ des Abgeltungstatbestandes. Erwerbsgeminderte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, erhalten nach der tarifvertraglichen Sonderregelung dann eine Urlaubsabgeltung, soweit sie nicht infolge Krankheit arbeitsunfähig sind. Aus dem Umstand, dass der Anwendungsbereich der Tarifnorm weiterginge, wenn auch im Fall der Arbeitsunfähigkeit eine Abgeltung zu gewähren wäre, kann nicht auf den Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden, erwerbsgeminderte Arbeitnehmer besser zu stellen als arbeitsunfähige Arbeitnehmer.

3. Wäre der Senat der Auslegung des Landesarbeitsgerichts gefolgt, hätte es der Prüfung bedurft, ob die Klägerin den Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb der Frist des § 70 BAT rechtzeitig geltend gemacht hat. Da der Senat das Entstehen eines Anspruchs verneint, können alle mit dem Verfall zusammenhängenden Rechtsfragen offen bleiben.

II. Die Klägerin hat die Kosten der Rechtsmittelverfahren nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell

Zwanziger

Reinecke

Schwarz

Heilmann



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

