

Aktenzeichen: 9 AZR 650/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 20. Januar 2009
- 9 AZR 650/07 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 23. April 2007
- 5 Ca 78/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 25. Juli 2007
- 12 Sa 944/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsanspruch - Erfüllung - Abgeltung

Gesetze:

BUrlG § 3 Abs. 1, §§ 4, 5 Abs. 1, §§ 7, 13 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 24. Mai 2005 §§ 14, 21; ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 551 Abs. 3; BGB § 362 Abs. 1, § 397 Abs. 1, § 615

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 650/07
12 Sa 944/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. September 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Kranzusch und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Juli 2007 - 12 Sa 944/07 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung und restliche Vergütung für Oktober 2006. 1

Der Kläger war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten in der Zeit vom 15. März 2006 bis zum 31. Oktober 2006 als Omnibusfahrer beschäftigt. Die Beklagte betreibt ein Omnibusunternehmen mit Sitz in V. Sie ist Mitglied des Verbands Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e. V. (NWO). Der Kläger ist nicht tarifgebunden. 2

In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 19. Dezember 2005 heißt es ua.: 3

„10. Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt bei einer Sechstageswoche 30 Tage im Jahr oder 2,5 Tage pro Monat.

...

12. Kollektivregelungen

Das Arbeitsverhältnis unterliegt im Übrigen den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils letzten Fassung. Die Tarifverträge können im Büro eingesehen werden.



13. Besondere Vereinbarungen

... Ein freier Tag pro Woche, außerhalb des Urlaubs, wird gewährt. “

Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 24. Mai 2005 (MTV) lautet auszugsweise:

4

„§ 14 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgeltes. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

...

- (4) Im Ein- und Austrittsjahr wird ohne Rücksicht auf Erfüllung der Wartezeit nur Teilurlaub gewährt. Die Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mehr als 15 Tage beschäftigt waren, ein Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubs, jedoch mindestens den gesetzlichen Urlaub.

...

- (8) Die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs ist 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres ausgeschlossen, es sei denn, dass er während des Urlaubsjahres erfolglos geltend gemacht worden ist.

...

§ 21

Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer ist bei Erhalt der Vergütung zur sofortigen Nachprüfung der Abrechnung und des ausgezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Entgeltabrechnung nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
- (2) Ansprüche aus Mehrarbeit sowie auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Erstattung von Barauslagen sowie alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag sind spätestens 2 Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Dies gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt sich



die vorstehende Frist auf einen Monat nach Vertragsende.

Ausgenommen von diesen Ausschlussfristen sind Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

- (3) Nach Ablauf der angeführten Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen, es sei denn, dass sie dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten gegenüber bzw. vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer oder seinem Beauftragten vorher erfolglos schriftlich geltend gemacht worden sind. In diesem Falle tritt die gesetzliche Verjährung in Kraft.“

Die Beklagte bezahlte monatlich den vereinbarten Pauschallohn. An den Tagen, an denen keine Fahrten im Reiseverkehr anfielen, wurde der Kläger nicht wie bei der Beklagten üblich im Schulverkehr oder zu Hallendiensten herangezogen. Die Beklagte rechnete für diese Tage Urlaub und/oder den wöchentlichen freien Tag an. Das Oktoberentgelt kürzte sie um die Vergütung für zwei Tage in Höhe von 169,23 Euro brutto. Sie beruft sich darauf, der Kläger habe während der Beschäftigungszeit mehr freie Tage und mehr Urlaub erhalten, als ihm zugestanden habe.

5

Am 16. November 2006 erhielt die Beklagte eine E-Mail des Klägers, in welcher es heißt:

6

„...“

Zu meiner Lohnabrechnung von Oktober: Es wurden mir 169,23 Euro vom Bruttolohn abgezogen! Weshalb hätte ich hier gerne gewusst!

Dann habe ich noch Fragen zu meinem noch nicht beanspruchten Jahresurlaub: Wann und wie wird dieser verrechnet? Die Regelung, 1 freier Tag = 1 Tag Urlaub weniger, kann ja wohl nicht richtig sein, denn der Urlaub muss zusammenhängend gewährt werden. Es steht zwar im Arbeitsvertrag, dass die 6-Tage-Woche gilt, es steht allerdings nicht darin, dass ich auch 6 Tage arbeiten muss!

...“



In einer weiteren E-Mail des Klägers vom 13. Dezember 2006 an die Beklagte heißt es:

„...“

Des Weiteren stehen mir noch 19 Tage Urlaub zu inklusive Urlaubsgeld, die bisher noch nicht vergütet wurden!

...“

Der Kläger verlangt die Nachzahlung der restlichen Vergütung für Oktober 2006 sowie die Abgeltung von 19 Urlaubstagen. Er hat die Auffassung vertreten, sein Urlaubsanspruch für das Jahr 2006 habe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestanden und sei abzugelten. Er hat bestritten, dass eine Vereinbarung dahingehend bestanden habe, für seine freien Tage teilweise Urlaub zu berechnen. Im Übrigen stelle eine solche Vorgabe, die ihm lediglich durch den Disponenten der Beklagten mitgeteilt worden sei, keine zusätzliche vertragliche Vereinbarung dar. Sein Urlaubsabgeltungsanspruch sei auch nicht nach § 21 Abs. 3 MTV verfallen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.910,92 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 29. Dezember 2006 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, der Kläger sei auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin nicht zu den Schulfahrten oder den Hallenarbeiten herangezogen worden, da er wegen des hohen Kraftstoffverbrauchs seiner Corvette an den Tagen ohne Reiseverkehr nicht habe zur Arbeitsstelle fahren wollen. Der ihm an diesen Tagen gewährte Urlaub sei von dem Kläger auch genommen worden. Diese Vereinbarung stelle auch keine Umgehung des § 615 BGB dar. Unabhängig davon seien die geltend gemachten Ansprüche mit Ablauf des 30. November 2006 verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 1.776,85 Euro stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten unter Abänderung der erstinstanzlichen Kostenent-



scheidung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- A. Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Soweit sie sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung des restlichen Entgelts für Oktober 2006 in Höhe von 169,23 Euro brutto richtet, war die Revision als unzulässig zu verwerfen. Im Übrigen ist sie unbegründet. 12
- I. Die Revision der Beklagten ist zum Teil unzulässig. 13
1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung gemäß § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (*BAG 23. November 2006 - 6 AZR 317/06 - Rn. 13, BAGE 120, 239; Senat 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 109, 145*). Bei mehreren, unterschiedlichen Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07 - Rn. 28, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 40 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 6*). 14
2. Diesen Anforderungen wird die Revision im Hinblick auf den Antrag, die Beklagte zur Zahlung der restlichen Vergütung für Oktober 2006 zu verurteilen, nicht gerecht. Die Revisionsklägerin hat insoweit gegen die Zurückweisung der Berufung weder eine Sach- noch eine Verfahrensrüge erhoben. Da es sich bei der Vergütungsforderung und der im Wege der Klagehäufung verfolgten Urlaubsabgeltung um unterschiedliche Ansprüche handelt, denen unterschied- 15



liche Lebenssachverhalte zugrunde liegen, hätte es einer gesonderten Auseinandersetzung mit dem Berufungsurteil bedurft.

II. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte im Ergebnis zu Recht verurteilt, den Resturlaubsanspruch des Klägers für das Jahr 2006 in Höhe von 19 Urlaubstagen abzugelten. Das folgt aus § 7 Abs. 4, § 3 Abs. 1, §§ 4, 5 Abs. 1 BUrlG. 16

1. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Urlaubsanspruch abzugelten, wenn er wegen der Beendigung nicht mehr gewährt werden kann. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 17

a) Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund seiner Befristung am 31. Oktober 2006. 18

b) Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand dem Kläger der volle gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG in Höhe von 24 Werktagen zu. Die Parteien vereinbarten in Ziff. 10 des Arbeitsvertrags eine Sechstageswoche. Hiervon macht der Kläger nur 19 Tage geltend. 19

aa) Der volle gesetzliche Mindesturlaub war entstanden. Der Kläger hatte die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt. Das Arbeitsverhältnis bestand vom 15. März 2006 bis zum 31. Oktober 2006. Da der Kläger nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, fand keine Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs nach § 5 BUrlG statt (*Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG*). 20

(1) Eine Kürzung kommt auch nicht nach dem aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme anzuwendenden MTV in Betracht. § 14 Abs. 4 MTV nimmt den gesetzlichen Mindesturlaub ausdrücklich aus der Zwölfteilungsregelung aus. Nach § 14 Abs. 4 Satz 2 MTV erhalten die Arbeitnehmer für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mehr als 15 Tage beschäftigt waren, zwar nur ein Zwöftel des ihnen zustehenden Urlaubs, jedoch mindestens den gesetzlichen Urlaub. Im Übrigen könnte der gesetzliche Urlaubsanspruch eines 21



Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, auch nicht ausgeschlossen oder gemindert werden. Eine Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs wäre nach § 13 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 BUrlG unzulässig (*Senat 24. Oktober 2000 - 9 AZR 610/99 - zu I 1 der Gründe, AP BUrlG § 5 Nr. 19*). Die gesetzliche Unabdingbarkeit erstreckt sich auch auf den hier eingeklagten Urlaubsabgeltungsanspruch iSv. § 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. *Senat 9. Juni 1998 - 9 AZR 43/97 - zu I 3 b der Gründe, BAGE 89, 91; 5. Dezember 1995 - 9 AZR 871/94 - zu II 2 der Gründe, BAGE 81, 339*).

(2) Noch weniger können die Arbeitsvertragsparteien zulasten des Arbeitnehmers vom gesetzlichen Mindesturlaub abweichen. Es kann deshalb dahinstehen, ob mit der Regelung in Ziff. 10 des Arbeitsvertrags, nach der der Urlaubsanspruch „bei einer Sechstageswoche 30 Tage im Jahr oder 2,5 Tage pro Monat“ beträgt, nur die Gesamtdauer des Urlaubs bestimmt oder eine Kürzung bei vorzeitigem Ausscheiden vereinbart werden sollte. Nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann, mit Ausnahme von § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG, von den Bestimmungen des BUrlG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

bb) Der Urlaubsanspruch ist entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht aufgrund Erfüllung erloschen, § 362 Abs. 1 BGB. Die Beklagte beruft sich ohne Erfolg darauf, der Kläger habe zugestimmt, für Tage ohne Einsatz im Reiseverkehr und ohne ausreichend freie Tage Urlaub zu erhalten. Deshalb sei sein Urlaubsanspruch durch Erfüllung erloschen.

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats richtet sich der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auf Befreiung von seinen arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers wird nicht berührt. Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freizustellen. Die Freistellung erfolgt durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, wobei der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Beginn und Ende des Urlaubs sind vorab festzulegen. Die erklärte Arbeits-



befreiung muss hinreichend deutlich erkennen lassen, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt wird; sonst kann nicht festgestellt werden, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die geschuldete Leistung bewirken will (§ 362 Abs. 1 BGB), als Gläubiger der Arbeitsleistung auf deren Annahme verzichtet (§ 615 Satz 1 BGB) oder er dem Arbeitnehmer nach § 397 Abs. 1 BGB anbietet, die Arbeitspflicht vertraglich zu erlassen (vgl. Senat 14. August 2007 - 9 AZR 934/06 - Rn. 10, EzA BUrlG § 7 Nr. 119; 14. März 2006 - 9 AZR 11/05 - Rn. 11, AP BUrlG § 7 Nr. 32 = EzA BUrlG § 7 Nr. 117). Urlaubsgewährung ist nach § 7 Abs. 1 BUrlG die Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten zukünftigen Zeitraum (Senat 11. Juli 2006 - 9 AZR 535/05 - Rn. 20, AuA 2007, 52; 25. Oktober 1994 - 9 AZR 339/93 - zu 2 der Gründe, BAGE 78, 153).

(2) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Das folgt schon aus der von der Beklagten vorgelegten Aufstellung der freien Tage und der Urlaubstage. So ist am 3. April 2006 ein halber Urlaubstag und ein halber freier Tag eingetragen. Da dem Kläger nach Ziff. 13 des Arbeitsvertrags je Woche ein freier Tag zustand, wäre der 3. April 2006 insgesamt ein freier Tag gewesen. Die Woche dauerte von Montag, den 3. April 2006, bis Sonntag, den 9. April 2006. Ein Urlaubstag wurde deshalb nicht gewährt. In der Woche vom 10. April bis 16. April sind für die Zeit vom 10. April 2006 bis 12. April 2006 drei Urlaubstage eingetragen, freie Tage überhaupt nicht. Hieraus folgt, dass die Beklagte tourenfreie Zeiten nachträglich entweder mit freien Tagen oder mit Urlaub verbuchte. Sie behauptet selbst nicht, den Kläger vorab für jeden Urlaubstag freigestellt zu haben, oder dass der Kläger entsprechende Urlaubswünsche geäußert hatte. Es fehlte deshalb bereits in allen Fällen an einer Befreiung von der Arbeitspflicht durch die gegenüber dem Kläger abgegebene Erklärung, dass die vorab zeitlich konkretisierte Befreiung zur Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub gewährt wurde.

25

cc) Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres 2006 untergegangen. Auf die vom Berufungsgericht angestellten Erwägungen zur Auslegung der Arbeitszeit-Richtlinie kommt es

26



nicht an. Nach § 14 Abs. 8 MTV sind Urlaub und Urlaubsabgeltung nicht auf das Urlaubsjahr befristet. Die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs ist bis zu drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres zulässig. Ist er während des Urlaubsjahres erfolglos geltend gemacht worden, wird er auf unbestimmte Zeit übertragen. Die Bestimmungen gelten entsprechend für den Abgeltungsanspruch. Da der Kläger die Abgeltung mit E-Mail vom 13. Dezember 2006 verlangte, ist von einer Übertragung auszugehen.

dd) Die Urlaubsabgeltungsansprüche des Klägers sind auch nicht gemäß § 21 MTV verfallen. Tarifliche Ausschlussfristen sind auf den gesetzlichen Urlaub wegen dessen eigenen Zeitregimes nicht anzuwenden (*Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 200/04 - zu II 4 d aa der Gründe, AP InsO § 55 Nr. 11 = EzA BUrlG § 7 Nr. 114*). 27

2. Der Kläger hat Anspruch auf Abgeltung der geltend gemachten 19 Urlaubstage in der vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Höhe von 1.607,59 Euro brutto. 28

B. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen. 29

Düwell

Gallner

Krasshöfer

D. Wege

Kranzusch

