

Aktenzeichen: 9 AZR 664/93
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. Januar 1995
- 9 AZR 664/93 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 13. Januar 1993
- 3 Ca 1560/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 05. Juli 1993
- 8 Sa 399/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung und Kündigungsschutzprozeß

Gesetz:

BUrlG § 7 Abs. 2, Abs. 4

Leitsätze:

1. Der gesetzliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist ebenso befristet wie der Anspruch auf Urlaub.
2. Durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage wird der Arbeitgeber wegen der urlaubsrechtlichen Ansprüche des gekündigten Arbeitnehmers nicht in Verzug gesetzt. Dazu bedarf es der fristgerechten Geltendmachung des Urlaubs- oder Abgeltungsanspruchs (Anschluß an BAG Urteil vom 1. Dezember 1983 - 6 AZR 299/80 - BAGE 44, 278 = AP Nr. 15 zu § 7 BUrlG Abgeltung).



9 AZR 664/93

8 Sa 399/93 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
17. Januar 1995

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 17. Januar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und Volpp
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
5. Juli 1993 - 8 Sa 399/93 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 13. Januar
1993 - 3 Ca 1560/92 - teilweise abgeändert und
wie folgt neu gefaßt:

Das Versäumnisurteil vom 7. Oktober 1992 wird
insgesamt aufgehoben. Die Klage wird abgewie-
sen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu
tragen, mit Ausnahme der durch die Säumnis der
Beklagten entstandenen Kosten. Diese hat die Be-
klagte 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 Jahre
1991.

Der Kläger wurde vom 3. Oktober 1983 bis zum 15. September
1991 von der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Im Arbeitsver-
trag war die Dauer des Jahresurlaubs mit 25 Arbeitstagen verein-
bart. 1991 gewährte die Beklagte dem Kläger 18 Tage Urlaub und
zahlte eine Urlaubsvergütung bestehend aus "Urlaubslohn zuzüglich
50 % Urlaubsgeld". Das Arbeitsverhältnis endete zum 15. September
1991 durch ordentliche Kündigung der Beklagten. Die hiergegen ge-
richtete Kündigungsschutzklage nahm der Kläger im Februar 1992
zurück, nachdem er den Anspruch auf Abgeltung des restlichen Ur-
laubs erstmals mit anwaltlichem Schriftsatz vom 31. Januar 1992
geltend gemacht hatte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat erstinstanzlich einen Abgeltungsanspruch auf der Grundlage von 17 Urlaubstagen errechnet. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
2.106,24 DM brutto nebst 14,5 % Zinsen aus dem
sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab Zustellung
der Klage zu zahlen.

Nachdem die Beklagte zur Verhandlung vor dem Arbeitsgericht nicht erschienen war, erging gegen sie ein Versäumnisurteil, das auf ihren Einspruch bezüglich der sieben Urlaubstage übersteigenden Mehrforderungen aufgehoben worden ist. Die gegen die teilweise aufrechterhaltene Verurteilung gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Der Kläger bittet um die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Die Revision ist begründet. Der Kläger hat weder Anspruch auf Urlaubsabgeltung noch auf Urlaubsgeld.

1. Der Anspruch auf Abgeltung des restlichen Urlaubs aus dem Jahr 1991 ist erloschen.

a) Der Kläger hatte für das Jahr 1991 einen vertraglichen Anspruch auf 25 Tage Urlaub. Das Arbeitsgericht hat dazu rechtskräftig festgestellt, daß die Beklagte diesen Anspruch teilweise durch die Gewährung von 18 Urlaubstagen erfüllt hat. Der Anspruch

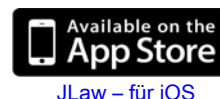


des Klägers auf die restlichen Tage Urlaub ist nicht durch das Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres entfallen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auch für den den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden vertraglichen Urlaubsanspruch aus der gesetzlichen Regelung des § 5 Abs. 1 c BUrlG in Verbindung mit § 4 BUrlG geschlossen.

b) Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15. September 1991 wandelte sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch des Klägers, ohne daß es dafür weiterer Handlungen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bedurfte, in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG um (BAG Urteil vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 8/92 - AP Nr. 63 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Dieser Abgeltungsanspruch ist nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von §§ 1, 3 BUrlG beschränkt, sondern erfaßt auch den vertraglichen Urlaub des Arbeitnehmers, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt ist (BAGE 66, 134 = AP Nr. 56 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

c) Als der Kläger den Urlaubsabgeltungsanspruch gegenüber der Beklagten am 31. Januar 1992 geltend gemacht hat, war der Anspruch bereits seit Ende 1991 erloschen.

aa) Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt die Senatsurteile vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; vom 19. April 1994 - 9 AZR 671/92 - n.v.; vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - AP Nr. 15 zu



§ 7 BUrlG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen und vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 3/92 - AP Nr. 63 zu § 7 BUrlG Abgeltung) als Ersatz für die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Befreiung von der Arbeitspflicht und nicht als Abfindungsanspruch, für den als einfachen Geldanspruch es auf die urlaubsrechtlichen Merkmale wie Bestand und Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs nicht mehr ankäme. Abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Abgeltungsanspruch deshalb an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Urlaubsanspruch. Er setzt also voraus, daß der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis noch bestände. Da der Urlaubsanspruch auf das Kalenderjahr befristet ist, muß auch der ihn ersetzende Abgeltungsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres verlangt und erfüllt werden. Anderenfalls geht er ebenso wie der Urlaubsanspruch ersatzlos unter. Nur soweit die Voraussetzungen für eine Übertragung nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliegen, erlöschen Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch erst am 31. März des Folgejahres.

Der Senat hält an dieser gefestigten Rechtsprechung fest. Das Landesarbeitsgericht hat für seine abweichende Meinung keine neuen Gesichtspunkte vorgebracht, die die Urlaubssenate des Bundesarbeitsgerichts in der Vergangenheit noch nicht berücksichtigt haben. Soweit das Landesarbeitsgericht ausführt, für diese Rechtsprechung fehle es in § 7 Abs. 4 BUrlG an einer gesetzlichen Regelung, verkennt es, daß es keiner besonderen gesetzlichen Regelung des Verfalls des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung bedarf. Für den Abgeltungsanspruch gilt die gesetzlich angeordnete Befristung des Urlaubsanspruches.



bb) Für eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG) fehlen jegliche Anhaltspunkte. Weder hat das Landesarbeitsgericht dazu Feststellungen getroffen, noch sind die Voraussetzungen für eine Übertragung des Anspruchs von den Parteien vorgetragen worden.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Schadenersatz für den am Ende des Kalenderjahres untergegangenen Anspruch.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 50, 112 = AP Nr. 8 zu § 7 BUrlG Übertragung; BAGE 52, 258 = AP Nr. 6 zu § 44 SchwbG; zuletzt BAG Urteil vom 19. April 1994 - 9 AZR 671/92 - n.v.) kann ein Arbeitnehmer einen der Urlaubsabgeltung entsprechenden Geldbetrag als Schadenersatz für den zwischenzeitlich infolge Fristablaufs erloschenen Anspruch fordern, soweit er seinen Arbeitgeber zuvor in Verzug gesetzt hatte (§§ 284 Abs. 1, 286 Abs. 1, 287 Satz 2, 249 Satz 1 BGB). Der Kläger hat die Beklagte jedoch nicht in Verzug gesetzt.

b) Unerheblich ist, daß der Kläger rechtzeitig gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben und diese erst nach der Geltendmachung der Urlaubsabgeltung zurückgenommen hat.

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage hat grundsätzlich nicht die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen des Arbeitnehmers zum Inhalt (BAGE 44, 278, 282 = AP Nr. 15 zu § 7 BUrlG Abgeltung, zu 2 a der Gründe; BAGE 52, 405 = AP Nr. 29 zu § 7 BUrlG Abgel-



tung). Daran ist festzuhalten.

Im Schrifttum wird dagegen eingewandt, der Arbeitgeber gebe mit der Kündigung zu erkennen, daß er keine Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen werde (Tautphäus, HAS, § 13 B Urlaubsrecht, Rz 64 f.). Da ein solcher Erklärungsinhalt nicht ohne weiteres der Kündigungserklärung beigemessen werden kann (Leinemann/Linck, Urlaubsrecht, § 7 BUrlG Rz 151), ist der Arbeitnehmer gehalten, seine Urlaubsansprüche zusätzlich und fristgerecht geltend zu machen, um den Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug zu setzen und sich so Schadenersatzansprüche zu sichern.

Der Arbeitnehmer ist während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses nicht an dieser Geltendmachung gehindert. Auch wenn der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ungewiß ist, obliegt es dem gekündigten Arbeitnehmer, für die Wahrung seiner vermeintlichen Urlaubsansprüche zu sorgen (vgl. BAG Urteil vom 13. Juni 1991 - 8 AZR 360/90 - n.v.). Wenn bei Fortführung des Kündigungsschutzprozesses festgestellt worden wäre, die Kündigung der Beklagten sei unwirksam, so wäre der Urlaubsanspruch des Klägers aus dem Jahre 1991 dennoch mit Ablauf des 31. Dezember 1991 erloschen. Für den durch die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Abgeltungsanspruch kann nichts anderes gelten, zumal die Möglichkeit bestanden hätte, bereits mit der Kündigungsschutzklage den Eventualantrag auf Zahlung der Urlaubsabgeltung für den Fall des Unterliegens im Kündigungsschutzprozeß zu verbinden.



3. Der Anspruch auf Urlaubsgeld ist ebenfalls erloschen.

Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist für das vertraglich vereinbarte Urlaubsgeld davon auszugehen, daß die Grundsätze des allgemeinen Urlaubsrechts zur Anwendung kommen sollen (vgl. BAGE 22, 140, 144 = AP Nr. 6 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Der Anspruch auf Urlaubsentgelt entfällt folglich mit dem Wegfall der Urlaubsabgeltung.

II. Die Kosten des Rechtsstreits hat der unterlegene Kläger zu tragen (§ 91 ZPO). Die durch ihre Säumnis veranlaßten Kosten hat die Beklagte zu tragen (§ 344 ZPO).

Leinemann

Dörner

Düwell

Weiss

Volpp



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)