

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 12. November 2013
- 9 AZR 727/12 -

I. Arbeitsgericht Chemnitz

Urteil vom 23. März 2011
- 4 Ca 3439/10 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. Juli 2012
- 5 Sa 289/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - lang andauernde Arbeitsunfähigkeit

Gesetze:

BUrlG § 3 Abs. 1, §§ 4, 5 Abs. 1 Buchst. c, § 7 Abs. 3 und 4, § 13 Abs. 1;
BGB §§ 133, 157, 362 Abs. 1, § 366 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den sächsischen Betrieben des Groß- und Außenhandels und der Verbundgruppen in der ab dem 1. September 2008 geltenden Fassung §§ 14, 19

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 727/12
5 Sa 289/11
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. November 2013

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte,
Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger,
Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Suckow sowie die ehrenamtliche Richterin Neumann und den ehrenamtlichen Richter Dipper für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Juli 2012 - 5 Sa 289/11 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Juli 2012 - 5 Sa 289/11 - teilweise aufgehoben.
3. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 23. März 2011 - 4 Ca 3439/10 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Klage wird abgewiesen.

4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Abgeltung von insgesamt 1
79 Urlaubstagen abzüglich bereits gezahlter Urlaubsabgeltung.

Der 1970 geborene Kläger war bei der Beklagten als Lagerist in der Zeit 2
vom 20. Mai 2003 bis zum 31. August 2010 beschäftigt. Sein monatliches Bruttoentgelt betrug zuletzt 1.900,00 Euro. Nach § 9 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags vom 3. Januar 2004 fanden auf das Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen Tarifverträge für die Arbeitnehmer in den sächsischen Betrieben des Groß- und Außenhandels Anwendung. Im maßgeblichen Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den sächsischen Betrieben des Groß- und Außenhandels und der Verbundgruppen in der ab dem 1. September 2008 geltenden Fassung (*MTV*) heißt es zum Urlaub ua. wie folgt:



„§ 14 Urlaub

...

3. Arbeitnehmer/innen, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Monat der Betriebszugehörigkeit 1/12 des Jahresurlaubs.

...

6. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

...

8. Urlaubsdauer

Der Urlaub beträgt in Arbeitstagen (5-Tage-Woche)

...

nach Vollendung des
25. Lebensjahres

29 Arbeitstage

nach Vollendung des
40. Lebensjahres

30 Arbeitstage.

...

§ 19 Geltendmachung von Ansprüchen

...

2. Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb der beiderseitigen Ausschlussfrist von zwei Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen. Wird der Anspruch schriftlich abgelehnt, so ist innerhalb von zwei Monaten nach Ablehnung Klage zu erheben. Werden diese Fristen nicht eingehalten, so verfällt der Anspruch ersatzlos.

...“

Der Kläger war vom 29. Juli 2008 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. August 2010 arbeitsunfähig krank. Im Jahr 2008 gewährte ihm die Beklagte 8 Urlaubstage. Die Urlaubsvergütung betrug je Urlaubstag 87,69 Euro brutto. Die Beklagte zahlte an den Kläger nach entsprechender Abrechnung vom 30. September 2010 eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 4.018,56 Euro brutto. In der Abrechnung heißt es zu diesem Zahlbetrag

3



„Urlaubsabgeltung“. In einer von der Beklagten gefertigten Aufstellung errechnete sie die Urlaubsabgeltungsansprüche wie folgt:

Jahr 2008	13 Tage abzugeltender Urlaub in Höhe von 1.135,68 Euro
Jahr 2009	20 Tage abzugeltender Urlaub in Höhe von 1.747,20 Euro
Jahr 2010	13 Tage abzugeltender Urlaub in Höhe von 1.135,68 Euro

Die Berechnung der Urlaubsabgeltung ist dem Klägervertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Sächsischen Landesarbeitsgericht am 15. Februar 2012 übergeben worden. Auf der Grundlage einer Abrechnung vom 31. Januar 2011 zahlte die Beklagte an den Kläger eine weitere Urlaubsabgeltung in Höhe von 524,16 Euro brutto. In der Abrechnung heißt es hierzu wiederum lediglich „Urlaubsabgeltung“. Mit Schreiben vom 25. Oktober 2010 hatte der Kläger die Beklagte zuvor mit Fristsetzung zum 15. November 2010 aufgefordert, weitere 2.908,95 Euro Urlaubsabgeltung zu zahlen. Er berechnete seinen abzugeltenden Urlaub wie folgt:

„Rest 2008	21 Tage
Urlaub 2009	29 Tage
Urlaub 2010	29 Tage
Gesamt:	<u>79 Tage</u>

Der Kläger errechnete hieraus einen Abgeltungsbetrag in Höhe von 6.927,51 Euro abzüglich bereits gezahlter 4.018,56 Euro. Die spätere Zahlung in Höhe von 524,16 Euro brutto war darin noch nicht berücksichtigt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.384,79 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 1.595,58 Euro brutto stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung der Beklagten in Höhe von 164,83 Euro brutto stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Die Anschlussberufung des Klägers hat es zurückgewiesen. Mit der für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgen diese ihre ursprünglichen Klageanträge weiter.

8

Entscheidungsgründe

A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht in Höhe von 164,83 Euro brutto stattgegeben, anstatt sie insgesamt abzuweisen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, weiteren Urlaub gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

9

I. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses standen dem Kläger noch 49 Tage Urlaub zu.

10

1. Etwaige Urlaubsansprüche (*gesetzlicher Urlaub nach dem BUrlG und tariflicher Mehrurlaub*) des Klägers aus dem Jahr 2008 sind am 31. März 2010 und damit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG erloschen. Abgeltungsansprüche konnten damit nicht mehr entstehen.

11

Besteht die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so gebietet auch das Unionsrecht keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs (*vgl. EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 38, Slg. 2011, I-11757*). Der zunächst aufrechterhaltene Urlaubsanspruch erlischt somit gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG zu diesem Zeitpunkt (*vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 32 ff.*). Der MTV sieht zugunsten des Klägers keine längere Übertragungsdauer vor. Er regelt die Übertragung von Urlaub nicht, sondern verweist in § 14 Ziff. 6 allgemein auf die Bestimmungen des BUrlG.

12



2. Für das Jahr 2009 standen dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch 29 Tage Urlaub zu. 13
- a) Gemäß § 14 Ziff. 8 MTV beträgt der jährliche Urlaubsanspruch nach Vollendung des 25. und bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres 29 Arbeitstage. 14
- b) Dieser Urlaubsanspruch war zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verfallen. Ein Verfall nach § 7 Abs. 3 BUrlG hätte erst am 31. März 2011 und damit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten können. Dies gilt nicht nur für den gesetzlichen Urlaub, sondern nach § 14 Ziff. 6 MTV auch für den tariflichen Mehrurlaubsanspruch, da der MTV auch für den Verfall auf das BUrlG verweist. 15
3. Für das Jahr 2010 standen dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 20 Tage gesetzlicher Urlaub zu. 16
- a) Es war der volle gesetzliche Mindesturlaub entstanden. Der Kläger hatte die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt. Da er 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*). Der nach § 14 Ziff. 3 MTV gekürzte tarifliche Urlaubsanspruch hätte ebenfalls (*höchstens*) 20 Tage betragen. 17
- b) Eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubs kommt auch nach dem MTV nicht in Betracht. Eine tarifliche Zwölfteilung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach erfüllter Wartezeit ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 BUrlG unzulässig (*BAG 20. Januar 2009 - 9 AZR 650/07 - Rn. 21*). 18
- c) Der gesetzliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2010 hätte nach § 7 Abs. 3 BUrlG erst zum 31. März 2012 und damit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen können. 19



4. Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die Urlaubsansprüche des Klägers nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der tariflichen Ausschlussfristen in § 19 Ziff. 2 MTV verfallen. Tarifliche Ausschlussfristen sind auf Urlaubsansprüche regelmäßig nicht anwendbar (*BAG 18. November 2003 - 9 AZR 95/03 - zu B II 1 d der Gründe, BAGE 108, 357*). Denn der Urlaubsanspruch unterliegt nach § 7 BUrlG einem eigenständigen Fristenregime. Das gilt hier auch für etwaige tarifliche Mehrurlaubsansprüche. Die gegenüber § 19 Ziff. 2 MTV speziellere Regelung in § 14 Ziff. 6 MTV bestimmt auch für den tariflichen Mehrurlaub die Geltung der Bestimmungen des BUrlG. 20
- II. Dem Kläger stand damit insgesamt ein Abgeltungsanspruch für 49 Urlaubstage in Höhe von 4.296,81 Euro brutto zu (*49 Tage x 87,69 Euro brutto je Tag*). 21
1. Die Beklagte zahlte hierauf insgesamt eine Abgeltung in Höhe von 4.542,72 Euro brutto. Damit verbleibt kein weiterer Abgeltungsanspruch (§ 362 Abs. 1 BGB). 22
2. Die Zahlung erfolgte auch auf den gesamten Abgeltungsanspruch. Die Beklagte nahm keine nach Urlaubsjahren differenzierende Leistungsbestimmung iSv. § 366 Abs. 1 BGB vor. Sie gab in den Abrechnungen vom 30. September 2010 und vom 31. Januar 2011 als Leistungszweck der Zahlungen von 4.018,56 Euro brutto bzw. 524,16 Euro brutto jeweils nur „Urlaubsabgeltung“ an. Dies war nach §§ 133, 157 BGB so zu verstehen, dass jeglicher etwaig bestehender Abgeltungsanspruch erfüllt werden sollte (*vgl. BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 914/11 - Rn. 19*). Die in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 15. Februar 2012 überreichte Aufstellung stellt allenfalls eine unwirksame nachträgliche Leistungsbestimmung dar. Die Bestimmung muss nach dem Wortlaut des Gesetzes bei der Leistung erfolgen, eine nachträgliche Bestimmung ist grundsätzlich unwirksam (*BGH 26. März 2009 - I ZR 44/06 - Rn. 46; vgl. auch 23. Februar 1999 - XI ZR 49/98 - zu II 2 b der Gründe, BGHZ 140, 391*). Damit erfüllte die Beklagte jeglichen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses etwaig bestehenden Abgeltungsanspruch (*vgl. BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 914/11 - aaO*). 23



B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO.

24

Brühler

Suckow

Krasshöfer

Matth. Dipper

Neumann

