

Aktenzeichen: 9 AZR 871/94

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 05. Dezember 1995

- 9 AZR 871/94 -

I. Arbeitsgericht  
Wesel

Urteil vom 26. Mai 1994

- 5 Ca 1082/94 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 15. September 1994

- 12 Sa 1064/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung - Arbeitsunfähigkeit

Gesetz:

BUrlG § 7 Abs. 3 und Abs. 4, § 1, § 5 Abs. 1 Buchst. c; ZPO  
§§ 308, 565

Leitsätze:

Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht als Ersatz für die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Befreiung von der Arbeitspflicht. Er ist kein Abfindungsanspruch, für den es als einfachen Geldanspruch auf die urlaubsrechtlichen Merkmale wie Bestand und Erfüllungbarkeit des Urlaubsanspruchs nicht mehr ankäme.

Abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Abgeltungsanspruch als Ersatz für den Urlaubsanspruch an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Urlaubsanspruch. Er setzt voraus, daß der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestünde. Das trifft nicht zu, wenn ein Arbeitnehmer fortdauernd bis zum Ende des Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist (Bestätigung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. Urteil vom 17. Januar 1995 - 9 AZR 664/93 - EzA § 7 BUrlG Nr. 98; Urteil vom 9. August 1994 - 9 AZR 346/92 - EzA § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 95; Urteil vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - EzA § 7 BUrlG Nr. 94; Urteil vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - AP Nr. 15 zu § 7 BUrlG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen und Urteil vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 8/92 - EzA § 7 BUrlG Nr. 89).

Ist der Abgeltungsanspruch erfüllbar, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines dem Urlaubsentgelt entsprechenden Betrags.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 871/94

-----

12 Sa 1064/94 Düsseldorf

Verkündet am  
5. Dezember 1995

Siegel,  
Amtsinspektorin  
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 5. Dezember 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Dr. Klosterkemper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. September 1994 - 12 Sa 1064/94 - insoweit aufgehoben, als der Beklagte verurteilt worden ist.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 26. Mai 1994 - 5 Ca 1082/94 - wird insgesamt zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision 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.

Die Klägerin war seit dem 3. Februar 1993 bei dem Beklagten als gewerbliche Arbeitnehmerin in dessen Wäscherei beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 3. Februar 1993 heißt es unter anderem:

#### "§ 1 Beginn und Art der Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird am 03.02.93 als Sortiererin eingestellt.

...

Das Arbeitsverhältnis wird zunächst für die Dauer von einem Jahr festgeschlossen. Es endet mithin am 02.02.1994.

#### § 3 Urlaub

Die Dauer des Urlaubs beträgt 27 Arbeitstage. Berechnung der berechtigten Wünsche ... werden ... berücksichtigt. Sie sind bis zum 31. März jeden Kalenderjahres bei der Firma anzumelden.

#### § 7 Ergänzende Vorschriften

Im übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis ergänzend die gesetzlichen Bestimmungen



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



- 3 -

...

Die Firma ist nicht tarifgebunden. ...

Sonstige Vereinbarungen

...

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Mantelta-  
rifvertrages vom 01.05.92."

Die Klägerin hat im Jahr 1993 unstreitig 17 Arbeitstage  
ihres Urlaubs nicht erhalten. Sie erkrankte am 5. Juli 1993 und  
erlangte die Arbeitsfähigkeit weder bis zum Ablauf des Arbeits-  
verhältnisses am 2. Februar 1994 noch bis zum 31. März 1994 wie-  
der.

Die Klägerin verlangt Abgeltung dieser 17 Urlaubstage. Sie  
hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin  
1.615,68 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem  
19. Februar 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-  
beitsgericht hat die Berufung in Höhe von 121,21 DM wegen eines  
Rechenfehlers beim Tagesverdienst zurückgewiesen und im übrigen  
der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit  
ihrer Revision. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuwei-  
sen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Klägerin für das Jahr 1994 2 1/4 Urlaubstage gekürzten Vollurlaubs nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG zugestanden haben. Zu Unrecht hat es der Klägerin jedoch dafür eine Abgeltung in Höhe von 197,80 DM brutto zugesprochen. Denn das Landesarbeitsgericht hat damit über einen Anspruch der Klägerin entschieden, den diese nicht geltend gemacht hat. Die Klägerin hat ausweislich ihrer Berechnungen lediglich den restlichen Jahresurlaub 1993 verlangt. Davon ist ersichtlich auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Gleichwohl hat es der Klägerin auch einen Anspruch aus dem Jahre 1994 zuerkannt. Das Landesarbeitsgericht hat daher gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen, auch wenn es nicht über einen höheren Betrag als insgesamt beantragt entschieden hat. Das Urteil kann schon deshalb insoweit keinen Bestand haben.

Außerdem hat das Landesarbeitsgericht für das Jahr 1993 nur über einen Abgeltungsanspruch für 14 3/4 Urlaubstage entschieden, nachdem es den Betrag für 2 1/4 Urlaubstage dem Jahr 1994 zugewiesen hat. Hierzu hat es ausgeführt, daß allein noch problematisch sei, ob - in Höhe von 1.296,67 DM brutto - ein Anspruch auf Abgeltung des Resturlaubs bestehe oder nicht.



Das Landesarbeitsgericht hat damit materiellrechtlich nur über einen Teil des zur Entscheidung gestellten Anspruchs entschieden, zugleich aber durch die Einbeziehung einer nicht geltend gemachten Forderung prozessual den gesamten Klagbetrag ausgeurteilt.

Durch die zweifach unzutreffende Beurteilung des Streitstoffs - Beurteilung eines nicht geltend gemachten Anspruchs sowie die Beurteilung nur eines Teils der zur Entscheidung gestellten Forderung - ist der Umfang des Urteilsausspruchs nicht hinreichend deutlich. Ebenfalls ist unklar, in welchem Umfang Ansprüche der Klägerin in Rechtskraft erwachsen, weil die prozessuale und die materiellrechtliche Behandlung des Rechtsstreits nicht übereinstimmen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war deshalb insgesamt aufzuheben. Der Senat konnte nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden, weil trotz der Fehler des Landesarbeitsgerichts die Sache zur Endentscheidung reif ist.

II. Der Klägerin steht der von ihr geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch für den Urlaub aus dem Jahre 1993 nicht zu.

1. Entgegen den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind tarifliche Regelungen für den Anspruch der Klägerin nicht einschlägig.



Das Arbeitsverhältnis der Parteien war nicht durch tarifliche Rechtsnormen geregelt. Die Tarifverträge des Textilreinigungsgewerbes fanden mangels Tarifbindung der Beklagten keine Anwendung. Soweit die Parteien in § 7 des Arbeitsvertrags auf Bestimmungen des Manteltarifvertrags vom 1. Mai 1992 verwiesen haben, führt das wegen nicht hinreichend deutlicher Bezeichnung des in Bezug genommenen Tarifvertrags nicht zur Anwendung von Tarifnormen. Es ist nämlich nicht ersichtlich, auf welchen Tarifvertrag damit verwiesen wird. Manteltarifverträge für das Textilreinigungsgewerbe in der Bundesrepublik Deutschland, die allein in Betracht kommen könnten, datieren vom 29. April 1987 und 15. Juni 1994. Beide Manteltarifverträge enthalten keine Regelungen über Urlaubsansprüche. Solche Ansprüche sind in gesonderten Urlaubsvereinbarungen enthalten, auf die im Arbeitsvertrag nicht verwiesen ist. Auch manteltarifvertragliche Ausschlußfristen kommen deshalb nicht in Betracht.

2. Die Klägerin hat keinen gesetzlichen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

Entgegen der durch den Senat wiederholt (BAGE 68, 373 = AP Nr. 57 zu § 7 BUrlG Abgeltung; Urteile vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - AP Nr. 15 zu § 7 BUrlG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen und vom 21. März 1995 - 9 AZR 959/93 - nicht veröffentlicht; vgl. auch das Urteil des Achten Senats vom 28. November 1990 - 8 AZR 570/89 - BAGE 66, 288 = AP Nr. 18 zu § 7 BUrlG Übertragung) als unzutreffend beurteil-



ten Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin keinen Anspruch auf Abgeltung ihres nicht gewährten Jahresurlaubs 1993.

a) Der arbeitsvertragliche Anspruch der Klägerin auf die restlichen Tage Urlaub 1993 ist nicht am Jahresende 1993 verfallen, sondern gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG auf das erste Quartal 1994 übertragen, weil die Klägerin andauernd erkrankt war (ständige Rechtsprechung des Senats vgl. Urteil vom 24. November 1992 - 9 AZR 549/91 - AP Nr. 23 zu § 1 BUrlG m.w.N.).

b) Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 2. Februar 1994 wandelte sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch der Klägerin, ohne daß es dafür weiterer Handlungen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bedurfte, in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG um (BAG Urteil vom 17. Januar 1995 - 9 AZR 664/93 - EzA § 7 BUrlG Nr. 98 = NzA 1995, 531 m.w.N.). 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 war (BAG Urteil vom 9. August 1994 - 9 AZR 346/92 - EzA § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 95).

c) Der Abgeltungsanspruch war bis zum 31. März 1994 wegen der fortdauernden Erkrankung der Klägerin nicht erfüllbar. Mit Ablauf des 31. März 1994 ist er ersatzlos untergegangen.



Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteile vom 17. Januar 1995 und vom 9. August 1994, aaO; vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - EzA § 7 BUrlG Nr. 94; vom 7. Dezember 1993, aaO und vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 8/92 - EzA § 7 BUrlG Nr. 89) als Ersatz für die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Befreiung von der Arbeitspflicht. Er entsteht nicht als Abfindungsanspruch, für den es als einfachen Geldanspruch auf die urlaubsrechtlichen Merkmale wie Bestand und Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs nicht ankäme. Abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Abgeltungsanspruch daher als Ersatz für den Urlaubsanspruch an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Urlaubsanspruch. Er setzt demnach voraus, daß der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestände. Das trifft nicht zu, wenn ein Arbeitnehmer fortdauernd bis zum Ende des Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist.

d) Der Senat hält an dieser seit 1983 unveränderten Rechtsprechung (BAG Urteil vom 23. Juni 1983 - 6 AZR 180/80 - BAGE 44, 75 = AP Nr. 14 zu § 7 BUrlG Abgeltung) fest. Die gelegentlich hierzu divergierende Rechtsprechung einiger Instanzgerichte ist unzutreffend und vermag eine Änderung der Rechtsprechung ebensowenig zu rechtfertigen wie die abweichenden Auffassungen im Schrifttum. Soweit das Landesarbeitsgericht seine Meinung mit der Aufzählung einer Reihe eigener Entscheidungen und mit Urteilen anderer Instanzgerichte stützen will, übergeht es, daß alle von ihm angeführten Urteile vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben worden sind,



soweit gegen sie Revision eingelegt werden konnte und eingelegt worden ist.

Das hätte das Landesarbeitsgericht auch schon bereits im Prozeßkostenhilfeverfahren bedenken müssen, als es der Klägerin Prozeßkostenhilfe gewährt hat, obwohl für die Klage wegen der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die dem Landesarbeitsgericht bekannt ist, keine Erfolgsaussichten i.S. von § 114 ZPO bestanden haben. Die Hinweise des Landesarbeitsgerichts auf einen Beschluß des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG Beschluß vom 13. März 1990 - 2 BvR 94/88 - NJW 1991, 413 - nicht 415 -), mit dem es sein Vorgehen dennoch rechtfertigen will, gehen schon deshalb fehl, weil das Bundesverfassungsgericht in dieser Entscheidung nicht fordert, einem Unbemittelten zu ermöglichen, Rechtsfragen, die obergerichtlich mehrfach entschieden sind, durch Bewilligung von Prozeßkostenhilfe erneut beantworten zu lassen, ohne daß dafür eine hinlänglich neue Begründung, die zur Abänderung dieser Rechtsprechung führen kann, ersichtlich ist.

e) Das angefochtene Urteil enthält keine Argumente, die das Bundesarbeitsgericht nicht bereits bedacht und verworfen hat. Das gilt insbesondere für den erneuten Versuch des Landesarbeitsgerichts, mit Hilfe verschiedener Auflagen von Wahrigs Wörterbuch sowie des Duden eine isolierte Wortauslegung von § 7 Abs. 4 BUrlG vorzunehmen und die Abgeltung als jederzeit erfüllbaren Geldanspruch zu bezeichnen. Damit verkennt das Landesarbeitsgericht zum wiederholten Male, daß der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht weitergeht als der befristet bestehende Urlaubsanspruch.



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



Unzutreffend ist auch die erstmals geäußerte Überlegung des Landesarbeitsgerichts, das Bundesarbeitsgericht berücksichtige mit dem Erfordernis der Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs ein hypothetisches Geschehen. Mit diesem Merkmal wird vielmehr die reale Tatsache beurteilt, daß der Urlaubsabgeltungsanspruch ebenso wie der Urlaubsanspruch bei andauernder Krankheit nicht erfüllbar ist.

Gänzlich abwegig ist die Überlegung des Landesarbeitsgerichts, der Senat habe mit der Verwendung des Begriffs Surrogat "de facto Elemente der früher zum Schadenersatzrecht vertretenen Surrogationstheorie" herangezogen. Der Begriff Surrogat ist ohne Rückgriff auf Vorstellungen zum Schadenersatzrecht bereits vom Ersten und Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 22. Juni 1956 - 1 AZR 41/55 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG Urteil vom 30. November 1977 - 5 AZR 667/76 - AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit) verwandt worden. Diese frühen Erkenntnisse hatten zur Folge, daß den Tarifvertragsparteien die Veränderung des Urlaubsabgeltungsrechts zu Lasten der Arbeitnehmer entzogen ist. Auch darauf hat das Bundesarbeitsgericht bereits hingewiesen (vgl. z.B. BAG Urteil vom 18. Juni 1980 - 6 AZR 328/78 - AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit). Als Surrogat des Urlaubsanspruchs ist der Abgeltungsanspruch ebenso wie der Urlaubsanspruch durch § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG geschützt, obwohl der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG dort nicht erwähnt ist. Schadenersatzrechtliche Vorstellungen liegen der Begriffswahl jedenfalls nicht zugrunde und sind auch nicht durch die



- 11 -

Rechtsprechung des Sechsten, Achten und Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts eingeführt worden. Somit entbehren auch die weiteren Äußerungen des Landesarbeitsgerichts zum Schadenersatzrecht jeder Grundlage.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Düwell

Dörner

Fr. Holze

Klosterkemper





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)