

Nachschlagewerk: ja

BGHZ: ja

BGB §§ 249 Hd, 842

- a) Schadensrechtlich ist im Regelfall davon auszugehen, daß das Weihnachts- und Urlaubsgeld - unabhängig von der arbeitsrechtlichen Beurteilung - auch ein Entgelt für geleistete Arbeit darstellt. Der Verletzte erleidet daher im Falle unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit einen erstattungspflichtigen Schaden.
- b) Freistellungstage sind schadensrechtlich wie Urlaubstage zu behandeln.
- c) Bei der Berechnung der Verdienstausschüttungsbeträge muß das jährliche Weihnachts- und Urlaubsgeld auf die Jahrestage unter Abzug der Urlaubs- und Freistellungstage verteilt werden.

BGH, Urteil vom 7. Mai 1996 - VI ZR 102/95 - OLG München
LG München I

BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

VI ZR 102/95

Verkündet am:
7. Mai 1996
Herrwerth
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

in dem Rechtsstreit

- 2 -

Der VI. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat auf die mündliche Verhandlung vom 7. Mai 1996 durch den Vorsitzenden Richter Groß und die Richter Bischoff, Dr. v. Gerlach, Dr. Müller und Dr. Dressler für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des 10. Zivilsenats des Oberlandesgerichts München vom 10. Februar 1995 wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen den Grund des Klageanspruchs und die Zuerkennung des anteiligen Urteilsentgeltes richtet.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision hat der Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Das klagende Land macht aus abgetretenem Recht Schadensersatzansprüche des in seinen Diensten stehenden Kraftfahrers P. gegen den beklagten Haftpflichtversicherer geltend, die P. anlässlich eines Verkehrsunfalls am 16. Dezember 1987 entstanden.

An diesem Tage geriet K. mit seinem Pkw BMW auf der Bundesautobahn A 92 ohne Fremdeinwirkung ins Schleudern und prallte schließlich - nach Beschädigung eines anderen Fahrzeugs - gegen einen Dienstwagen des klagenden Landes, dessen Fahrer P. bereits auf den Mittelstreifen ausgewichen war.

Nachdem P. über Funk die Polizei benachrichtigt und das Blaulicht eingeschaltet hatte, kam es zu einem weiteren Unfall. Die Fahrer von zwei nachfolgenden Lkw hatten das Blaulicht bemerkt und ihre Fahrzeuge unter Einschaltung der Warnblinklichtanlage auf den Standstreifen gesteuert. Ein Pkw Passat kam beim Passieren der Lkw etwa 200 m vor der ersten Unfallstelle quer auf der Fahrbahn zum Stand. Auf dieses Fahrzeug prallte M. mit ihrem Pkw Golf und schleuderte den Passat auf den Lkw der Firma S. Kurz darauf fuhr ein Pkw Mercedes unter den Anhänger des zweiten Lkw. Dabei wurden alle vier Insassen des Mercedes getötet.

P. benachrichtigte über Funk die Polizei auch von dem zweiten Unfall. Um die Frage nach der Zahl der Verletzten beantworten zu können, lief P. zu der anderen Unfallstelle und stürzte dabei infolge Eisglätte. Dabei erlitt er einen

Bruch des rechten Handgelenks mit Schädelprellung und war aufgrund dieser Verletzung vom 17. Dezember 1987 bis 25. Januar 1988 arbeitsunfähig.

Der Kläger hat aufgrund von Lohnfortzahlung für 40 Tage Arbeitsunfähigkeit an P. Bezüge, Sozialversicherung und weitere anteilige Nebenkosten in Höhe von 7.201,36 DM gezahlt. Das anteilige Urlaubsentgelt für 44 Tage zuzüglich zwei Freistellungstage hat er auf 1.053,84 DM, das anteilige Urlaubsgeld auf 62,92 DM und das anteilige Weihnachtsgeld auf 658,38 DM berechnet.

Mit der Klage verlangt der Kläger von dem Beklagten, der der Haftpflichtversicherer für den BMW des K., den Golf der M. sowie den Lkw der Firma S. ist, die Erstattung des Gesamtbetrages von 8.976,50 DM. Er ist der Auffassung, daß K. schuldhaft nicht nur den ersten Unfall verursacht, sondern auch die Ursache für die weiteren Unfälle gesetzt habe und deshalb für den Verdienstaufschlagschaden des P. hafte.

Das Landgericht hat der Klage unter Berücksichtigung eines Mitverschuldens des P. von 1/3 in Höhe von 5.835,19 DM stattgegeben. Das Oberlandesgericht hat dem Kläger 5.984,33 DM zugesprochen und im übrigen dessen Berufung und die Anschlußberufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

I.

Das Berufungsgericht ist der Auffassung, daß die Verletzungen, die P. bei der Nothilfe erlitten hat, nicht K., sondern nur der Pkw-Fahrerin M. zugerechnet werden könnten. Dafür habe der Beklagte jedoch gleichfalls einzustehen.

Der Feststellung des Verdienstauffalls hat das Berufungsgericht ein - insoweit unbestrittenes - Urlaubsentgelt von 8.404,34 DM zugrunde gelegt. Bei der Berechnung des anteiligen Urlaubsentgelts hat es die P. zustehenden zwei Freistellungstage wie Urlaubstage behandelt, da an diesen Tagen nicht gearbeitet und P. gemäß § 15 a BAT an diesen Tagen "unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt" werde. Für den Arbeitnehmer stellten die arbeitsfreien Tage "Entgelt" für erbrachte oder zu erbringende Arbeitsleistung an den übrigen Tagen dar und seien deshalb dem Erwerb des Arbeitnehmers hinzuzurechnen. Das volle Urlaubsentgelt von 8.404,34 DM müsse daher auf 319 Tage (365 - 44 Urlaubstage - 2 Freistellungstage) verteilt und sodann mit 40 Krankheitstagen vervielfältigt werden, so daß für das Urlaubsentgelt ein Anteil von 1.053,84 DM verbleibe. In gleicher Weise müsse auch der zu ersetzende Anteil des Weihnachts- und des Urlaubsgeldes berechnet werden.

II.

Diese Ausführungen halten der rechtlichen Überprüfung stand.

1. Soweit das Berufungsgericht die Einstandspflicht des Beklagten für die der Zeugin M. zugerechneten Verletzungen des P. bejaht hat, kann dies von der Revision nicht zur Nachprüfung gestellt werden, da das BG die Revision nur wegen der Berechnung des anteiligen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzuwendung, mit der es von der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs abweichen will, nicht aber auch für den Haftungsgrund zugelassen hat und ersichtlich auch nicht zulassen wollte. Wenn auch die Zulassung der Revision in der Urteilsformel ohne Beschränkung ausgesprochen worden ist, ergibt sich aus den Entscheidungsgründen doch mit hinreichender Deutlichkeit, daß die Zulassung auf die - unter Berücksichtigung eines Haftungsanteils des Beklagten von zwei Dritteln zu ermittelnde - Höhe der Verurteilung beschränkt sein sollte. Eine solche Beschränkung ist zulässig, wenn - wie hier - ein Anspruch nach Grund und Betrag streitig ist und daher ein Zwischenurteil über den Grund hätte ergehen können (BGHZ 76, 397, 399). Zur Höhe ist sie wiederum auf die Frage beschränkt, ob das Urlaubs- und Weihnachtsgeld von dem zu ersetzenden Erwerbsschaden mitumfaßt wird und wie seine Berechnung zu erfolgen hat.

2. Ohne Erfolg wendet sich die Revision dagegen, daß das Berufungsgericht das vom Kläger an P. gezahlte Weihnachts- und Urlaubsgeld als regreßpflichtig angesehen hat.

Der Senat hat im Urteil vom 29. Februar 1972

- VI ZR 192/70 - VersR 1972, 566 - anerkannt, daß die Weihnachtsgeldzuwendung ein Entgelt für geleistete Arbeit darstellt. Sie gehört zum Verdienst des Arbeitnehmers und kann daher im Wege des Schadensersatzes nach Forderungsübergang vom Arbeitgeber oder Dienstherrn gegen den Schädiger geltend gemacht werden, wie dies der Senat auch für das Urlaubsgeld angenommen hat (Urteil vom 28. Januar 1986 - VI ZR 30/85 - VersR 1986, 650, 651). Dies entspricht allgemeiner Meinung (BAG, Urteil vom 12. Dezember 1989 - 8 AZR 195/88 - unveröffentlicht; OLG München VersR 1970, 234; OLG Oldenburg ZfS 1984, 202; Wussow/Dressler, Unfallhaftpflichtrecht 14. Aufl., Rdn. 1536 und 1537; Wussow/Küppersbusch, Ersatzansprüche bei Personenschaden 5. Aufl., Rdn. 64; Riedmaier, VersR 1978, 110, 112 f). An ihr ist festzuhalten.

Es ist zwar richtig, daß der Zweck, den ein Arbeitgeber mit einer Jahreszuwendung verfolgt, unterschiedlich sein kann (BAG, Urteil vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 685/77 - DB 1978, 1504). Eine Sonderzuwendung kann allein darauf gerichtet sein, die im vergangenen Jahr geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten; in solchen Fällen hat die Sonderzuwendung reinen Entgeltcharakter im engeren Sinne (vgl. BAGE 66, 169; BAG, Urteil vom 19. April 1995 - 10 AZR 49/94 - NJW 1996, 278). Sie kann aber auch als Belohnung allein für die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder als ein Anreiz für künftige Betriebstreue gemeint sein. In diesem Fall wird sie unabhängig von der Arbeitsleistung gewährt, so daß eine tatsächliche Arbeitsleistung nicht Voraussetzung des Anspruchs ist. Schließlich kann die Zuwen-

dung beide Elemente miteinander verbinden, also sowohl die Honorierung für geleistete Arbeit als auch für Betriebs-treue bezwecken (Jahreszuwendung mit Mischcharakter). Welcher Charakter der vom Arbeitgeber zu zahlenden Jahreszuwendung jeweils zukommt, muß nach der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung durch Auslegung des jeweiligen Arbeits- oder Tarifvertrages ermittelt werden, wenn es darum geht, ob und ggfls. in welcher Höhe dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf die Jahreszuwendung zusteht (vgl. u.a. BAGE 66, 169, 174 ff; 71, 78, 83).

Bei der Abwicklung von Schadensersatzansprüchen, insbesondere bei Prüfung der Frage, ob dem unfallgeschädigten Arbeitnehmer ein Anspruch wegen entgangenen Weihnachtsgeldes zusteht, bedarf es einer solchen Auslegung des jeweiligen Arbeitsvertrages nicht. Sie würde eine Schadensregulierung in unangemessener Weise erschweren, wenn nicht gar unmöglich machen. Haftungsrechtlich muß deshalb grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß die Jahreszuwendung jedenfalls auch dazu dient, die vom Arbeitnehmer im vergangenen Jahr geleistete Arbeit zusätzlich anzuerkennen und zu vergüten. Dies rechtfertigt sich aus der Erwägung, daß Jahreszuwendungen mit ausschließlichem Treuecharakter kaum vorkommen werden, da üblicherweise Betriebstreue nicht um ihrer selbst willen, sondern im Hinblick auf die im Betrieb für den Arbeitgeber geleistete Arbeit honoriert wird (Hannau/Vossen, DB 1992, 213, 214; Schiefer, NZA 1993, 1015, 1017). Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Zweifel anzunehmen, daß mit einer Jahreszuwendung mindestens auch die im abgelaufenen Jahr geleistete Arbeit zusätzlich belohnt wird (BAGE 71, 78, 82; BAG, Ur-

teil vom 29. August 1979 - 5 AZR 763/78 - DB 1979, 2375;
vom 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - DB 1990, 942
m.w.N.).

Nichts anderes ergibt sich aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 1993 - 10 AZR 487/92 - DB 1993, 2490. Die Revision ist der Auffassung, aus diesem Urteil ergebe sich, daß das Weihnachtsgeld als Treueprämie für die Betriebszugehörigkeit in der Vergangenheit und als Anreiz für die weitere Betriebszugehörigkeit in der Zukunft gezahlt werde. Im Arbeitsvertrag könne zwar eine Regelung getroffen werden, nach der die Zahlung des Weihnachtsgeldes ganz oder teilweise von der ununterbrochenen Anwesenheit im Betrieb oder der Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung abhängig gemacht werden. Fehle es an einer solchen Bestimmung, dann müsse angenommen werden, daß dem Arbeitnehmer das vollständige Weihnachtsgeld auch dann zustehe, wenn er krankheitsbedingt während des ganzen Jahres keinerlei Arbeit geleistet habe; daraus müsse gefolgert werden, daß das Weihnachtsgeld nur eine Treueprämie darstelle, die von einer tatsächlich geleisteten Arbeit unabhängig sei.

Ein solcher Grundsatz läßt sich jedoch dem genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht entnehmen. Die Entscheidung stellt lediglich auf die Besonderheiten des dort maßgeblichen Tarifvertrages ab, demzufolge bei langjährigen Arbeitnehmern eine tatsächliche Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung für das Weihnachtsgeld sei. Auch in dem Ausgangsurteil vom 5. August 1992, auf das die Entscheidung Bezug nimmt, wird gerade daran festgehalten, daß mit der Gratifikation die für den Betrieb erbrachte Ar-

beitsleistung zusätzlich vergütet werden solle (BAGE 71, 78, 82; vgl. ferner BAG Urteil vom 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - NJW 1996, 948, 949). In Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht lediglich ausgesprochen, daß bei Gratifikationen mit Mischcharakter für den Anspruch auf die Zuwendung bei Fehlen einer ausdrücklichen Regelung nicht Voraussetzung sei, daß der Arbeitnehmer eine nicht unerhebliche Arbeit im Bezugszeitraum erbracht habe (aaO S. 85). Schadensrechtlich hat dies jedoch, wie bemerkt, keine Bedeutung. Hier ist entsprechend dem Regelfall weiterhin davon auszugehen, daß das Weihnachtsgeld auch ein Entgelt für die im abgelaufenen Jahr erbrachte Arbeit darstellt und deshalb der Verletzte im Falle unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit einen ersatzpflichtigen Schaden erleidet.

3. Zu Unrecht rügt die Revision auch die Berechnung der Verdienstausschüttungsbeträge für das Weihnachts- und das Urlaubsgeld.

a) Zutreffend ist zunächst der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, daß die Freistellungstage schadensrechtlich wie Urlaubstage zu behandeln sind. Bei den Freistellungstagen handelt es sich um einen Ausgleich für Arbeit, die der Geschädigte, wäre es nicht zum Unfall gekommen, hätte erbringen können und für die er demgemäß Anspruch auf Verdienst gehabt hätte. Deshalb sind die Freistellungstage bei der Ermittlung des unfallbedingten Verdienstausschüttungsbetrags wie Urlaubstage zu behandeln.

aa) Nach § 15a BAT wird der Angestellte in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag von der Arbeit freigestellt (ebenso § 3 BayAZO). Hierbei handelt es sich, wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, um eine Regelung der Arbeitszeit, durch die die jährliche Arbeitszeit um zwei Tage verkürzt wird und die sich grundsätzlich von der Gewährung von Erholungsurlaub unterscheidet (Urteil vom 7. April 1992 - 1 AZR 377/91 - BAGE 70, 119, 122; vom 19. Dezember 1991 - 6 AZR 73/90 - NZA 1992, 761). Hierauf deutet nicht nur die Überschrift "Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage" hin, sondern auch die systematische Stellung der Vorschrift im Abschnitt IV. A 2 im Anschluß an § 15 BAT, der die regelmäßige Arbeitszeit festlegt. Daß die Freistellung der Arbeitszeitverkürzung und nicht der Gewährung von Erholungsurlaub dient, geht auch aus dem Inhalt der Regelung, insbesondere von § 15 a Abs. 2 BAT, hervor, nach dem die Freistellung von der Arbeit grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen soll und der die prinzipielle Abgrenzung vom Erholungsurlaub deutlich macht. Im Unterschied zum Erholungsurlaub besteht nach § 15 a Abs. 3 BAT auch ein grundsätzliches Nachholverbot. Der Freistellungsanspruch gilt also als erfüllt und verfällt, wenn der Angestellte an dem für die Freistellung festgelegten Tag aus anderen Gründen, z.B. wegen Krankheit, nicht hätte arbeiten müssen (BAGE 70, 119, 122).

bb) All das ändert aber nichts daran, daß schadensrechtlich die Freistellungstage bei der Berechnung des Verdienstausfalls des Geschädigten zu berücksichtigen sind, denn der Angestellte war in der Zeit der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert, das Entgelt zu erarbeiten,

das der Arbeitgeber ihm, wäre es nicht zu dem Unfall gekommen, hätte zahlen müssen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Angestellte beträgt zwar nur 38 1/2 Stunden (§ 15 BAT). Diese Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit von vorher 40 Stunden ist im Zuge der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich 1988 stufenweise eingeführt worden (vgl. Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler, BAT § 15 Anm. 1; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT § 15, Rdn. 6 ff). Wenn der Arbeitnehmer über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 1/2 Stunden hinaus weiterhin 40 Stunden arbeitet, so wird ihm diese wöchentliche Mehrarbeit zeitlich in Form von Freistellungstagen zurückgegeben. Das bedeutet aber nicht, daß er wöchentlich unbezahlte Mehrarbeit leistet. Der Arbeitnehmer erbringt damit vielmehr die Arbeit, die er an sich an den Freistellungstagen zu leisten hätte. Er leistet in den 38 1/2 übersteigenden Stunden also eine bezahlte Mehrarbeit, die im Zuge der Arbeitszeitverkürzung dazu führt, daß er an den Freistellungstagen nicht mehr arbeiten muß. Es handelt sich somit bei der wöchentlichen Mehrarbeit lediglich um eine zeitlich anders geordnete, in jedem Fall aber um eine bezahlte Arbeit.

Das bedeutet, daß der Arbeitnehmer während der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit die wöchentliche Mehrarbeit nicht leisten und damit auch nicht den Verdienst erarbeiten kann, den er ohne den Unfall bekommen hätte. Dieser Ausfall an Verdienst muß ihm nach § 842 BGB vom Schädiger wie auch sonstiger Verdienstentgang ersetzt werden.

Daraus folgt, daß Freistellungstage, mit denen die erbrachte Mehrarbeit ausgeglichen wird, bei der Berechnung des Verdienstentgangs in der Weise berücksichtigt werden müssen, daß sie ebenso wie die Urlaubstage bei der Berechnung des anteiligen Entgelts von den Jahreskalendertagen abgezogen werden. Ob der Arbeitnehmer vom Schädiger auch dann Ersatz verlangen kann, wenn er unfallbedingt nicht in den Genuß des Freistellungstages kommt, bedarf hier keiner Entscheidung.

b) Auch in der Berechnung der Verdienstausschüttungsbeträge für das Weihnachts- und Urlaubsgeld tritt der Senat dem Berufungsgericht bei. Das Berufungsgericht hat das mit den Krankheitstagen multiplizierte jährliche Urlaubs- und das Weihnachtsgeld auf die Jahrestage abzüglich der Urlaubs- und Freistellungstage verteilt, also auf $365 - 46 = 319$ Tage. Es hat gemeint, damit von dem Senatsurteil vom 29. Februar 1972 (aaO) abzuweichen. Diese Annahme trifft jedoch nicht zu.

Der Senat hat in der vorgenannten Entscheidung vom 29. Februar 1972 lediglich entschieden, daß vom Schädiger nicht die Erstattung des gesamten Jahresbetrages des im Dezember anfallenden Weihnachtsgeldes verlangt werden könne, sondern daß die Sonderzuwendung auf das ganze Jahr verrechnet und entsprechend nach Tagen aufgeteilt werden müsse. Zu der Frage, ob von den Jahreskalendertagen die Urlaubstage abzuziehen sind, hat sich der Senat damals nicht geäußert. Sie ist vielmehr offengeblieben und muß nunmehr dahin entschieden werden, daß das Weihnachts- und Urlaubsgeld unter Abzug der Urlaubs- und Freistellungstage zu verrechnen ist.

In dieser Weise hat der Senat schon bei der Berechnung des anteiligen Urlaubsentgelts den Gesamtjahresverdienst auf die Jahrestage unter Abzug der Urlaubstage umgelegt (Urt. v. 4. Juli 1972 - VI ZR 114/71 - BGHZ 59, 109, 115; 59, 154, 158; ebenso OLG Stuttgart NJW-RR 1988, 151; Riedmaier VersR 1978, 110, 116; Wussow/Küppersbusch aaO Rdn. 64). Das hat seinen Grund darin, daß während der Urlaubszeit nicht gearbeitet wird und der Jahresverdienst daher an den restlichen Arbeitstagen zu verdienen ist.

Ebenso muß bei der Berechnung des Weihnachts- und des Urlaubsgeldes verfahren werden, denn auch diese Sonderzuwendungen haben im Regelfall Entgeltcharakter und müssen in der urlaubsfreien Zeit erarbeitet werden. Der Senat vermag, auch wenn in der Praxis aufgrund unzutreffenden Verständnisses des Senatsurteils vom 29. Februar 1972 zum Teil anders verfahren wird (OLG München VersR 1970, 234, 235; Wussow/Küppersbusch aaO), keinen überzeugenden Grund zu erkennen, der es rechtfertigen könnte, das Weihnachts- und das Urlaubsgeld anders zu behandeln als das Urlaubsentgelt. Wie zu entscheiden wäre, wenn den in Rede stehenden Zuwendungen nach dem Arbeitsverhältnis des Geschädigten ausschließlich Treuecharakter zukommen sollte, kann offen bleiben; ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

III.

Nach allem muß die Revision, soweit sie sich gegen den Grund des Klageanspruchs und die Zuerkennung des Urlaubsentgeltes richtet, mangels Zulassung als unzulässig verworfen werden. Im übrigen ist sie als unbegründet zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Groß

Bischoff

Dr. v. Gerlach

Dr. Müller

Dr. Dressler