

Nachschlagewerk: ja

BGHZ: ja

Veröffentlichung:ja

BGB § 249 Cb

Der Anspruch eines Angestellten auf bezahlten Urlaub (Urlaubsentgelt) gehört zu dem aufgrund des Dienstverhältnisses erzielten Erwerb. Dieser Anspruch kann an den Arbeitgeber abgetreten werden, soweit dieser auch für die Zeit einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit bezahlten Urlaub gewährt hat. Der Schädiger ist zum Ersatz des auf diesen Zeitraum entfallenden Teiles des Urlaubsentgelts verpflichtet.

BGH, Urt. v. 4. Juli 1972 - VI ZR 114/71 - Kammergericht
LG Berlin

BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

VI ZR 114/71

URTEIL

Verkündet am

4. Juli 1972

Kriegl,
Amtsinspektor

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

in dem Rechtsstreit

der A-[REDACTED]-Versicherungsaktiengesellschaft,
Zweigniederlassung B-[REDACTED],
vertreten durch den Vorstand Alfred H-[REDACTED],
B-[REDACTED], J-[REDACTED]-Straße [REDACTED],

Beklagte und Revisionsklägerin,

- Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. [REDACTED] -

g e g e n

das Land B-[REDACTED],
vertreten durch den Senator für Inneres,
B-[REDACTED], F-[REDACTED] Platz [REDACTED],

Klägerin und Revisionsbeklagte,

- Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Frhr.v. [REDACTED] -

- 2 -

Der VI. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat auf die mündliche Verhandlung vom 4. Juli 1972 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Pehle sowie der Bundesrichter Dr. Bode, Prof.Dr. Nüßgens, Sonnabend und Scheffen

für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des 12. Zivilsenats des Kammergerichts in Berlin vom 13. Mai 1971 wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision fallen der Beklagten zur Last.

Von Rechts wegen.

Tatbestand

Das klagende Land nimmt den beklagten Haftpflichtversicherer aus abgetretenem Recht nach den Vorschriften des Pflichtversicherungsgesetzes auf Schadensersatz in Anspruch.

Am 10. Juli 1968 wurde der bei dem klagenden Land als Angestellter tätige Diplom-Ingenieur Eberhard F. [REDACTED] bei einem Verkehrsunfall verletzt. Er war bis zum 24. November 1968 arbeitsunfähig. Gleichwohl hat das klagende Land ihm den vollen tariflichen bezahlten Jahresurlaub gewährt.



Die Parteien sind sich darüber einig, daß der beklagte Haftpflichtversicherer den Schaden F[REDACTED]s dem Grunde nach zu 4/5 zu ersetzen hat. Sie streiten lediglich darüber, ob F[REDACTED] auch ein Anspruch auf Ersatz eines anteiligen Urlaubsentgelts in Höhe von 998,34 DM nebst Zinsen erwachsen ist.

Das klagende Land vertritt die Auffassung, das Urlaubsentgelt sei als Gegenleistung für die im Laufe des Urlaubsjahres erbrachten Dienste anzusehen und deshalb bei zeitweiliger unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit des Dienstverpflichteten als "normativer" Schaden anteilig vom Schädiger zu ersetzen. Daß der Arbeitgeber nach gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen aus sozialpolitischen Gründen verpflichtet sei, dem Arbeitnehmer trotz seiner vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit den vollen bezahlten Jahresurlaub zu gewähren, dürfe nicht dem Schädiger zugute kommen.

Der beklagte Haftpflichtversicherer hält die Klage für unbegründet. Er ist der Ansicht, die Zubilligung eines Anspruchs auf Ersatz anteiligen Urlaubsentgelts an den verletzten Arbeitnehmer laufe auf den unzulässigen Ersatz eines Drittschadens hinaus. Dem verletzten Arbeitnehmer entstünden durch die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit in urlaubsrechtlicher Hinsicht keine Nachteile. Ein Schaden des Arbeitnehmers lasse sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt des "normativen" Schadens begründen, da der Urlaub kein Entgelt für geleistete Arbeit darstelle, sondern eine von der Arbeitsleistung des

Arbeitnehmers unabhängige, in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wurzelnde Sozialleistung darstelle. Dem erhobenen Anspruch stehe ferner § 4 des Lohnfortzahlungsgesetzes entgegen; dieser für Arbeiter geltenden Vorschrift sei der allgemeine Rechtsgedanke zu entnehmen, daß ein anteiliges Urlaubsentgelt keinen übergangsfähigen Schaden des Arbeitnehmers darstelle. Schließlich müsse die Klage auch daran scheitern, daß der einheitliche Urlaubsanspruch höchstpersönlicher Natur und deshalb nicht abtretbar sei.

Land- und Kammergericht haben der Klage stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der beklagte Haftpflichtversicherer seinen Klagabweisungsantrag weiter.

Das klagende Land bittet um Zurückweisung des Rechtsmittels.

Entscheidungsgründe

Das Berufungsgericht ist der Ansicht, der verletzte und dadurch vorübergehend arbeitsunfähige Angestellte sei auch dann, wenn ihm der volle bezahlte Jahresurlaub gewährt wird, in Höhe des auf die Zeit der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Teiles des Urlaubsentgelts geschädigt. Hierzu führt es unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes zum sog. normativen Schaden (BGHZ

7, 30; 21, 112; BGH LM BGB § 249 Cb Nr. 11; BGHZ 38, 55; 42, 76; 43, 378; BGH LM BGB § 249 Ga Nr. 12; BGHZ 50, 304; 51, 109; BGH LM BGB § 249 A Nr. 26) im einzelnen aus: Der auf die unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers entfallende Anteil des Arbeitsentgelts sei durch die Verwertung der Arbeitskraft im konkreten Arbeitsverhältnis erworben; der Erholungsurlaub werde teils für erbrachte, teils für zu erbringenden Leistungen gewährt. Zwischen der bereits erbrachten und der noch ausstehenden Arbeitsleistung und dem Urlaub bestehe eine innere Abhängigkeit. Der Arbeitnehmer habe wegen seiner im gesamten Kalender geleisteten Dienste einen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Dieser Auffassung ist beizutreten. Sie erkennt weder, daß das klagende Land die ihm abgetretenen Schadensersatzansprüche seines verletzten Angestellten geltend macht - also nicht mehr fordern kann, als diesem zustehen würde -, noch verstößt sie gegen den Grundsatz der konkreten Schadensberechnung, nach dem der Geschädigte durch den Ausgleich nicht besser, aber auch nicht schlechter als ohne das Schadensereignis stehen darf. Zum Schaden gehört der gesamte Erwerbsausfall, wie er ohne die den Arbeitnehmer schützenden gesetzlichen Bestimmungen, Tarifvereinbarungen oder vertraglichen Regelungen bei zeitweiser Arbeitsunfähigkeit sonst eintreten würde; anders ausgedrückt, alles was der Verletzte durch die Verwertung seiner Arbeitskraft laufend erworben haben und nunmehr wegen des zeitweiligen Ausfalls verlieren würde, wenn dieser Erwerbsschaden nicht

durch Leistungen Dritter aufgefangen würde (vgl. BGHZ 43, 378, 381, 383). Zu diesem Erwerb gehört auch der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts während des Urlaubs (Urlaubsentgelt).

Die hiergegen gerichteten Revisionsangriffe sind nicht begründet.

1. Es ist zwar richtig, daß die in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung vorherrschende Auffassung den Anspruch auf Urlaubsgewährung nicht als Teil des Arbeitsentgelts betrachtet. Die früher vom Reichsarbeitsgericht vor der Grundsatzentscheidung vom 16. März 1938 (ARS 32, 316 ff) vertretene Entgelttheorie wird weithin als überholt angesehen (zum Meinungsstand vgl. Boldt/Röhsler, BUrlG, 2. Aufl. § 1 Rdnr. 5; Dersch/Neumann, BUrlG, 4. Aufl. § 1 Rdnr. 59 ff je m.w.Nachw.). Andererseits wird auch heute noch darauf hingewiesen, daß die erbrachte und die zu erbringende Arbeitsleistung den inneren Grund für die Urlaubsgewährung bilde (BAG AP Nr. 3 zu § 5 BUrlG Urlaubsrecht). Für den Arbeitgeber stellt sich das Urlaubsentgelt als zusätzlicher Personalkostenfaktor dar, zu dessen Berücksichtigung er letztlich nur durch die erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistung in der Lage ist. Auch die Arbeitnehmer anerkennen ersichtlich diesen grundsätzlichen Zusammenhang, wie die verbreitete Anwendung des sog. Zwölftelungsprinzips, teilweise sogar verbunden mit Rückzahlungsklauseln (BAG AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG Urlaubsrecht mit kritischer Anmerkung von Nikisch) in der tarifvertraglichen Praxis zeigt. Für die schadensrechtliche Wertung

ist dies nur insofern wesentlich, als sich daraus ergibt, daß die jährliche Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers an sich die Grundlage für seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub bildet. Gäbe es nicht die ihn schützenden Gesetze und Vereinbarungen, so würde ein krankheitsbedingter Arbeitsausfall wie jedes andere, nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Ausbleiben der Arbeitsleistung zu einer Kürzung des Urlaubsentgelts führen; zu viel gezahltes Urlaubsentgelt müßte gegebenenfalls zurückgezahlt werden. Wenn dieser Zusammenhang im Zuge der Rechtsentwicklung in immer stärkerem Maße gelöst wurde - der Anspruch auf bezahlten Urlaub setzt heute grundsätzlich nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses während des vom Gesetz näher bezeichneten Zeitraums, nicht tatsächliche Arbeitsleistung voraus (BAG AP Nr. 3 zu § 5 BUrlG Urlaubsrecht; Boldt/Röhlsler, aaO § 4 Rdnr. 9 m.w.Nachw.) -, so geschah dies aus sozialpolitischen Gründen. Der Arbeitnehmer als der in der Regel sozial Schwächere soll davor geschützt werden, daß sich unverschuldete, vorübergehende Leistungshindernisse nachteilig auf seine Lebensverhältnisse auswirken. Wenn damit neben die ursprüngliche Grundvorstellung vom verdienten Urlaubsentgelt eine weitere, sozialstaatliche Grundlage getreten ist und wenn das Bundesurlaubsgesetz dem in einzelnen Gestalt gegeben hat, so ändern das nichts daran, daß der Anspruch auf bezahlten Urlaub - schadensrechtlich gesehen - durch die vom Schädiger zu verantwortende Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nur deshalb nicht beeinträchtigt ist, weil dieser ihm an sich erwachsene Schaden von Dritten aufgefangen wird. Das

aber soll aus den in BGHZ 43, 378 ff dargelegten Gründen den Schädiger nicht entlasten. Die gleichen Erwägungen die dort für die Fälle der Lohn- und Gehalts-fortzahlung im Krankheitsfalle dafür maßgebend waren, dem Schädiger den Einwand zu versagen, dem Verletzten sei ein Erwerbsschaden nicht entstanden, weil er trotz seiner vom Schädiger zu verantwortenden Arbeitsunfähigkeit seinen vollen Lohn bzw. das volle Gehalt erhalten habe, müssen vielmehr auch in der hier zu entscheidenden Frage gelten. Danach ist es dem Schädiger verwehrt, sich darauf zu berufen, daß der Verletzte aufgrund der geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen durch den Unfall in urlaubsrechtlicher Hinsicht keine Nachteile erlitten habe. Dafür, daß der Gesetzgeber und die Tarifvertragsparteien durch die Verstärkung der dem Arbeitgeber hinsichtlich des Urlaubs obliegenden Leistungen die Ersatzpflicht des Schädigers hätten einengen wollen, ist nichts ersichtlich.

2. Auch aus dem Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBI. I 946) ist, wie das Berufungsgericht zutreffend darlegt, entgegen der Meinung der Revision etwas derartiges nicht zu entnehmen. Vielmehr ergibt sich aus dessen § 4 die Richtigkeit der Auffassung des Berufungsgerichts. Dort ist der gesetzliche Forderungsübergang zugunsten des zur Lohnfortzahlung verpflichteten Arbeitgebers insoweit angeordnet, als der Arbeitgeber dem Beschäftigten Arbeitsentgelt fortgezahlt und die vom

Arbeitgeber ganz oder teilweise zu tragenden Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, zur Sozialversicherung und zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. Ein anteiliges Urlaubsentgelt ist zwar nicht genannt; daraus kann aber nicht geschlossen werden, der Gesetzgeber habe einen Schadensersatzanspruch hinsichtlich des anteiligen Urlaubsentgelts verneinen wollen. Der Gesetzgeber hat mit der getroffenen Aufzählung vielmehr lediglich die Billigung der bereits von der Rechtsprechung zu diesen Fragen gewonnenen Ergebnisse zum Ausdruck gebracht (vgl. Maus, Lohnfortzahlungsgesetz, 2. Aufl., § 4 Anm. II; Lange VersR 1970, 486, 492). "Arbeitsentgelt" im Sinne des § 4 des Lohnfortzahlungsgesetzes ist nun aber das in § 2 Abs. 1 vom Gesetzgeber näher Bestimmte, also alles, was der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber für seine Arbeit verlangen kann (vgl. Kehrman/Pelikan, Lohnfortzahlungsgesetz, § 2 Rdn. 2; Maus, aaO, § 2 Anm. II). Ausgenommen sind lediglich bestimmte Aufwandsentschädigungen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes). Deshalb gehört auch das Urlaubsentgelt zum "Arbeitsentgelt" im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes (vgl. Schellong, Lohnfortzahlungsgesetz, § 4 Anm. 4 in "Der Wirtschaftskommentator"). Das zeigt sich z.B. in dem Falle, daß die unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit das ganze Jahr andauert hat. Nach einhelliger Ansicht hat der Verletzte auch in diesem Fall Anspruch auf das volle Urlaubsentgelt.

Die Richtigkeit der vorstehenden Ansicht wird weiter bestätigt durch die in § 8 des Lohnfortzahlungsgesetzes

für Heimarbeiter getroffene Sonderregelung. Dieser Personenkreis hat im Krankheitsfall keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts; er erhält lediglich Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Zum Ausgleich für diese Schlechterstellung des Heimarbeiters gewährt diesem das Gesetz jedoch einen prozentualten Zuschlag zum Arbeitsentgelt; dieser Zuschlag soll ihn in die Lage versetzen, für den Krankheitsfall durch Rücklagenbildung oder durch eine zusätzliche Krankheitskostenversicherung selber Vorsorge zu treffen. Bei der Bestimmung des hier zugrundegelegten Arbeitsentgelts ist das Urlaubsentgelt (§ 12 BUrlG) wegen der ausdrücklichen Vorschrift des § 8 Abs. 1 Satz 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes nicht zu berücksichtigen; in § 4 dieses Gesetzes fehlt eine entsprechende Einschränkung.

Ergibt sich aus dem Lohnfortzahlungsgesetz hiernach die Bestätigung der Auffassung des Berufungsggerichts, so bedarf es keiner Stellungnahme zu der Meinung, die Vorschrift des § 4 des Lohnfortzahlungsgesetzes sei auf Angestellte - wie hier den Rechtsvorgänger des klagenden Landes - entsprechend anwendbar (vgl. Neumann-Duesberg, BB 1970, 493). Denn jedenfalls kann die Revision aus dem dem Lohnfortzahlungsgesetz zugrundeliegenden Willen des Gesetzgebers nichts für sich herleiten.

3. Dem Urlaubsentgelt mangelt es auch nicht an der erforderlichen zeitlichen Kongruenz mit der unfallbedingten Ausfallzeit. Zwar ist das Urlaubsentgelt dem

Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt in einer Summe auszu- zahlen (§ 11 Abs. 2 BUrlG); diese lediglich die Fälligkeit regelnde Vorschrift ändert indes nichts daran, daß es im Verlauf des Urlaubsjahres verdient wird, wie das sog. Zwölftelungsprinzip zeigt. Nach diesem Prinzip, das in fast allen Urlaubsgesetzen der Länder, in abgeschwächter Weise auch im Bundesurlaubsgesetz (§ 5), Eingang gefunden hat und trotz gelegentlicher Kritik (vgl. u.a. Nikisch, BB 1959, 119 ff) einen festen Bestandteil der tarifvertraglichen Praxis bildet, wird bei Arbeitsverhältnissen, die nicht das ganze Urlaubs- jahr über angedauert haben, die Urlaubsdauer in der Weise errechnet, daß für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubs gewährt wird. Das Urlaubsentgelt muß deshalb für die Schadensberechnung, wenn der Arbeitnehmer nur zeitweilig infolge des Unfalls arbeitsunfähig war, auf das ganze Jahr verrechnet und entsprechend nach Tagen aufgeteilt werden, wobei die Urlaubszeit in Abzug zu bringen ist.

4. Ohne Rechtsverstoß ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß der verletzte Angestellte seinen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe des anteiligen Urlaubsentgelts an das klagende Land abtreten konnte. Zutreffend weist es darauf hin, daß es auf die Schutzfunktion der Vorschriften, welche die Unübertragbarkeit und Unpfändbarkeit von Ansprüchen sichern sollen, dann nicht mehr ankommt, wenn der Abtretende den vollen Gegenwert des Ersatzanspruchs zuvor erhalten hat und ihn

auch behält (vgl. BGHZ 4, 153; 7, 30; 13, 360, 367 ff.;
21, 112, 120; BGH LM BGB § 400 Nr. 5). Auf den Streit
über die Abtretbarkeit des Anspruchs auf Urlaubsentgelt
kommt es daher nicht an.

Pehle

Dr. Bode

Nußgens

Sonnabend

Scheffen