

26. April 1960

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

10.10.60
17

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht

Leitsätze:

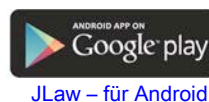
Der im Laufe des Urlaubsjahres auf Grund eigener Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer kann seinen noch nicht verbrauchten Urlaub nicht ohne Einverständnis des Arbeitgebers in den Lauf der Kündigungsfrist legen, auch nicht, wenn nur die Tage der Kündigungsfrist für die Erteilung des Urlaubs durch Freizeitgewährung zur Verfügung stehen.

Aktenzeichen: 1 AZR 134/58
Urteil des BAG vom 26. April 1960

IAG Hamm/Westf.



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



1. AZR 134/58
4 Sa 275/57 Hamm i.W.
Verkündet
am 26. April 1960
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

178

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1960 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Gröninger und Dr. Stumpf
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Hüsing
für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm i.W. vom
3. Januar 1958 - 4 Sa 275/57 - wird zurück-
gewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1950 bei der Beklagten, zuletzt als Kolonnenführer, tätig. Zu seinen Aufgaben gehörte es, die Ringspinnmaschinen, sobald deren Copse mit Garn vollgelaufen waren, stillzusetzen, damit die Kolonne mit dem Absetzen der Garncopse beginnen konnte. Er mußte dabei in der Lage sein, den wegen der verschiedenen Garnstärken differierenden Arbeitsgang der ihm zugeteilten Maschinen zu überschauen, um entscheiden zu können, welche Maschinen stillzusetzen waren. Gegebenenfalls mußte er die Kolonne aufteilen und an verschiedenen Maschinen arbeiten lassen. Hatten die Absetzer die Copse abgenommen und neue Hülsen aufgesetzt, so hatte der Kolonnenführer die Maschine wieder in Betrieb zu setzen. Von der Umsicht und der Geschicklichkeit des Kolonnenführers hängt es ab, daß übermäßig hohe Fadenbrüche vermieden werden, die den Wert des Garnes herabsetzen und die Absetzer bei ihrer Arbeit belasten. Bei seiner Arbeit ist der Kolonnenführer im wesentlichen auf sich selbst gestellt und kann sich nicht immer auf Anweisungen des mit anderen Aufgaben beschäftigten Abteilungsmeisters verlassen. Die Umschulung eines Absetzers zum Abdreher erfordert normalerweise eine Einarbeitungszeit von 3 - 4 Wochen.

Der Kläger kündigte am 2. Mai 1956 sein Arbeitsverhältnis mit der Kündigungsfrist bis zum 19. Mai 1956. Am 5. Mai 1956 arbeitete er zum letzten Male bei der Beklagten. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger für 1956 einen Urlaubsanspruch auf 12 Arbeitstage erworben hatte. Dieser Urlaubsanspruch war ihm bis zum 5. Mai 1956 durch Freizeitgewährung noch nicht erfüllt worden.

Der Kläger regte dem Betriebsleiter der Beklagten gegenüber an, daß er vom 7. bis 19. Mai 1956 den Urlaub für 1956 nehme. Diese Bitte wurde abgeschlagen, dem Kläger wurde jedoch anheimgestellt, vom 12. Mai 1956 an unter Gewährung des vollen Urlaubsgeldes auf Urlaub zu gehen. Eine eindeutige Stellungnahme des Klägers zu diesem Vorschlag wurde nicht abgegeben. Als der Kläger dann nach dem 5. Mai 1956 nicht mehr zur Arbeit erschien, übersandte ihm die Beklagte die

Arbeitspapiere und den Restlohn, jedoch nicht ein Urlaubsgeld.

Mit der Klage fordert der Kläger das Urlaubsgeld für 12 Urlaubstage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 158,40 DM. Die Beklagte bittet um Klageabweisung.

Während das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt hat, hat das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen, jedoch die Revision gegen sein Urteil zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist kraft Zulassung statthaft. Sie ist auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

I. Bei der rechtlichen Wertung des Klagebegehrens ist davon auszugehen, daß der Kläger die Bezahlung der Tage vom 7. bis zum 19. Mai 1956 als Urlaubstage begehrt. Der Kläger verlangt also Urlaubsgeld und nicht Urlaubsabgeltung. Dies ergibt sich ganz eindeutig aus dem Vortrag des Klägers bereits in der Klage und im Verlauf des Rechtsstreits. Er hat stets die Ansicht vertreten, er sei am 7. Mai 1956 mit Recht bis zum 19. Mai 1956 auf Urlaub gegangen und diese Urlaubszeit müsse ihm bezahlt werden. Erst in der Revisionsinstanz hat der Kläger angeregt, seinen Klageanspruch auch unter dem Gesichtspunkt einer Urlaubsabgeltung zu prüfen. Hierin liegt aber angesichts der Klagebegründung eine Klageänderung, die in der Revisionsinstanz nicht mehr zulässig ist.

II. Der Senat hat sich sonach allein mit der Frage zu befassen, ob dem Kläger für die Zeit vom 7. Mai bis zum 19. Mai 1956 Ansprüche auf Zahlung eines Urlaubsgeldes zustehen.

- 4 -

1) Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger für das Urlaubsjahr 1956 bereits den vollen Urlaubsanspruch auf 12 Urlaubstage vor seiner am 2. Mai 1956 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses verdient hatte. Nach den tatsächlichen und bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte es durch ihren Betriebsleiter abgelehnt, dem Kläger auf den von diesem geäußerten Wunsch hin den Urlaub in der Zeit vom 7. Mai bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Mai 1956 zu erteilen. Die Bereitschaft der Beklagten, den Kläger am 12. Mai 1956 notfalls gehen zu lassen, ist damit gegenstandslos geworden, daß der Kläger am 7. Mai ohne Einverständnis der Beklagten seine Arbeit eingestellt hat und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Mai nicht wieder zur Arbeit bei der Beklagten erschienen ist.

2) Der von dem Kläger für das Urlaubsjahr 1956 erdiente Urlaub war nicht etwa auf die Tage vom 7. Mai bis zum 19. Mai festgelegt. Für den Betrieb war vielmehr die Urlaubszeit aller Arbeitnehmer auf die vorgesehenen Betriebsferien vom 19. Mai bis zum 4. Juni 1956 gelegt worden. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese zeitliche Festlegung des Urlaubs auf die Zeit der Betriebsferien dadurch für den Kläger, für den sie zunächst ebenfalls galt, weggefallen ist, daß sein Arbeitsverhältnis vor Beginn der Betriebsferien geendet hatte. Dies kann dahingestellt bleiben, weil es für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich ist. Ist die Konkretisierung der Urlaubszeit auf die Betriebsferien nämlich auch für den Kläger, trotz der von ihm ausgesprochenen Kündigung, von Bestand geblieben, so konnte der Kläger nicht eigenmächtig in Abweichung von einer solchen Festlegung bereits am 7. Mai 1956 der Arbeit fernbleiben. Wenn er dies gleichwohl tat, so handelte es sich also nicht um den Verbrauch des ihm gebührenden Urlaubs, sondern um ein ungerechtfertigtes Fernbleiben von der Arbeit. Sollte aber die Konkretisierung der Urlaubszeit auf die Betriebsferien durch die von dem Kläger ausgesprochene Kündigung und das auf dieser beruhende Ausscheiden zum 19. Mai 1956 weggefallen sein, so war

für den Kläger die Urlaubszeit durch die Festlegung des Urlaubs der im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmer auf die Betriebsferien nicht mehr konkretisiert. Es bedurfte also einer anderweiten Konkretisierung. Ob diese anderweite Konkretisierung durch die Beklagte einseitig zu erfolgen hatte oder aber ob sie einverständlich durch die Beklagte und den Kläger erfolgen mußte, braucht in diesem Rechtsstreit nicht erörtert zu werden. Es steht fest, daß die Beklagte weder einseitig noch einverständlich sich damit einverstanden erklärt hatte, daß der Kläger in der Zeit vom 7. Mai bis zum 19. Mai auf Urlaub ging. Auch hatte die Beklagte ihr Einverständnis damit nicht mehr aufrechterhalten, daß der Kläger vom 12. Mai an auf Urlaub ging.

3) Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob es im Hinblick auf das Auslaufen des Arbeitsverhältnisses am 19. Mai und das Verbleiben nur der Arbeitstage zwischen dem 7. Mai und dem 19. Mai überhaupt noch einer - einseitigen oder einverständlichen - Konkretisierung der Urlaubszeit auf diese Tage vom 7. bis zum 19. Mai bedurfte. Der Kläger vertritt die Auffassung, eine solche besondere Konkretisierung auf diese Zeit sei deshalb entbehrlich - die Urlaubszeit vielmehr ohne weiteres gerade auf diese Zeitspanne konkretisiert -, weil der Urlaub in diese allein noch verbleibende Zeit hätte gelegt werden müssen, wenn dem Kläger überhaupt noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Urlaub durch bezahlte Freizeit hätte gewährt werden sollen.

Durch die Kündigung des Klägers zum 19. Mai ist jedoch automatisch keine Konkretisierung der Urlaubszeit auf die Zeit vom 7. bis zum 19. Mai 1956 eingetreten; auch ist die Beklagte nicht verpflichtet gewesen, dem Kläger für diese Zeit Urlaub zu gewähren.

Als Urlaubstage stehen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer alle Arbeitstage des Urlaubsjahres zur Verfügung. Urlaubsjahr ist aber eine Zeitspanne von 12 Monaten. Die Dauer der Beschäftigung des einzelnen urlaubsberechtigten



Arbeitnehmers in dem Urlaubsjahr ändert den Begriff des Urlaubsjahres nicht. Es mag zutreffen, daß dann, wenn aus dem ganzen Urlaubsjahr nur noch die letzten Tage dieses Urlaubsjahres für eine Freizeitgewährung zur Verfügung stehen, der Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber auch für diese letzte mögliche Zeit noch keinen Urlaub erteilt hat, seine Arbeitsleistung zurückhalten kann, sich also selbst Urlaub erteilen kann (so Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, S. 409, Anm. 80). Gleiches gilt aber nicht, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer von ihm ausgesprochenen ordentlichen Kündigung während des Laufes des Urlaubsjahres ausscheidet, und zwar auch dann nicht, wenn von der laufenden Kündigungsfrist nur noch so viel Arbeitstage verbleiben, wie sie der Arbeitnehmer als Urlaub beanspruchen könnte. Durch die Kündigung des Arbeitnehmers wird das Urlaubsjahr nicht verändert, der Arbeitgeber in seinen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Festlegung des Urlaubs nicht eingeschränkt. Mit Recht weist auch die Beklagte darauf hin, daß ein Recht des Arbeitnehmers, sich während des Laufs der Kündigungsfrist Urlaub eigenmächtig zu nehmen, mit dem Sinngehalt der auch den Belangen des Arbeitgebers dienenden Fristen für die ordentliche Kündigung in einem unvereinbaren Widerspruch stehen würde.

Nun kann zwar der Arbeitgeber – jedenfalls im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer – den Urlaub in die Kündigungsfrist legen; hierzu ist er aber nicht rechtlich verpflichtet. Die Weigerung des Arbeitgebers, dies zu tun, wäre allenfalls unbeachtlich, wenn der Arbeitgeber insoweit seiner Fürsorgepflicht dem Arbeitnehmer gegenüber zuwider handeln würde, insbesondere dann, wenn seine Weigerung arglistig wäre. Davon kann aber hier keine Rede sein. Aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist zu entnehmen, daß der Einsatz eines anderen Arbeitnehmers auf dem Arbeitsplatz des Klägers keineswegs ganz einfach war, daß also ein sofortiges Ausscheiden des Klägers zu einer Beeinträchtigung der Belange der Beklagten führen mußte. Diese Belange sollen aber gerade durch die Kündigungsfrist, die dem Arbeit-



- 7 -

17/18

geber den Übergang erleichtern soll, gewahrt werden.

Hat also der Kläger durch sein Fernbleiben vom 7. bis zum 19. Mai eine geschuldete Arbeit nicht geleistet, so hat er für diese Zeit keine Lohnansprüche (§ 320 BGB). Er kann also nicht als Urlaubsgeld die Fortzahlung des geschuldeten Lohnes begchren.

Damit mußte die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts zurückgewiesen werden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Dr. Stumpf

Dr. Gröninger

Dr. Reinecke

Hüsing

