

22. Juni 1956

66

Für das Nachschlagewerk! ja

Für die Sammlung! ja

Für die Fachpresse! ja

Gesetz: §§ 242, 611 (Urlaub) BGB.

Leitsätze:

Verlangt ein Arbeitnehmer, der aus sozialen Rücksichten trotz längerer Erkrankung vom Arbeitgeber nicht gekündigt ist, für ein Urlaubsjahr mehr Urlaubstage vergütet, als er in diesem Urlaubsjahr überhaupt gearbeitet hat, so ist sein Begehren wegen Rechtsmißbrauchs nicht begründet.

Aktenzeichen: 1 AZR 296/54

Urteil des BAG vom 22. Juni 1956 LAG Berlin



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



1 AZR 296/54

4 LA 224/54 (Berlin)

66

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 22. Juni 1956

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 1956 durch die Bundesrichter Dr. König, Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Meier-Scherlings sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Juni 1954 - 4 LA 224/54 - aufgehoben. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts in Berlin vom 18. Februar 1954 wird zurückgewiesen. Die Kosten des 2. und 3. Rechtszuges trägt die Klägerin.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin war vom 29. November 1947 ab bei der Beklagten beschäftigt, zunächst als Maschinenarbeiterin, zuletzt als Reinemachefrau. Vom 5. Januar 1953 ab war sie krank und arbeitsunfähig. Am 15. November 1953 lösten die Parteien im gegenseitigen Einvernehmen das Arbeitsverhältnis auf. Die Klägerin bezog anschließend vom Arbeitsamt, das sie als arbeits- und einsatzfähig behandelte, Arbeitslosenunterstützung.

Unter Berufung auf den Urlaubstarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter in der Berliner Metallindustrie vom 15. April 1953 verlangt die Klägerin Abgeltung des Urlaubs von 2 1/3 Wochen in Höhe von 44,33 DM für das Urlaubsjahr 1953.

Das Arbeitsgericht hat der Klägerin eine Urlaubsabgeltung für 2 Tage zugesprochen und die weitergehende Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht in Berlin der Klage in vollem Umfange stattgegeben. Mit der Revision, deren Zulässigkeit die Beklagte auf Abweichungen des angefochtenen Urteils von Urteilen anderer Landesarbeitsgerichte stützt, begehrt die Beklagte Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 1 Satz 3 ArbGG statthaft. Das angefochtene Urteil hat der Klägerin, die 2 Tage im Jahre 1953 gearbeitet hatte, die Urlaubsabgeltung für den vollen Jahresurlaub von 2 1/3 Wochen zugesprochen und den Gedanken, daß die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs durch einen Arbeitnehmer, der im Urlaubsjahr nicht gearbeitet hat, rechtsmißbräuchlich sei, in bewußter Abweichung von der in der Revision angeführten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 16. September 1953 BB 1954, 287 abgelehnt.

Die Revision ist auch begründet.

Wie der Senat in den zur Veröffentlichung bestimmten Urteilen vom 22. Juni 1956 in 1 AZR 619/54 und 1 AZR 41/55 in Anlehnung an die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts



(ARS 9, 14; 9, 38; 10, 527; 11, 164; 15, 229 und 35, 44) entschieden hat, entsteht ein Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs nicht selbständig; er kann vielmehr nur an die Stelle eines bereits erworbenen auf Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes gerichteten echten Urlaubsanspruchs treten. Ein Abgeltungsanspruch kommt nur in Betracht, wenn die Klägerin an dem für den Erwerb des Urlaubsanspruchs maßgebenden Stichtag einen auf Gewährung von bezahlter Freizeit gerichteten Urlaubsanspruch erworben hatte.

Zur Entscheidung dieser letzteren Frage konnte es dahingestellt bleiben, ob sich der Erwerb des Urlaubsanspruchs für das hier in Rede stehende Urlaubsjahr 1953 noch nach den Bestimmungen der Tarifordnung für die Metallindustrie des Wirtschaftsgebietes Brandenburg vom 1. Dezember 1943 richtete oder bereits nach dem am 15. April 1953 in Kraft getretenen Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter der Berliner Metallindustrie vom 15. April 1953. Denn die für den Erwerb des Urlaubsanspruchs maßgebenden Bestimmungen des Tarifvertrages decken sich mit denen der Tarifordnung. Nach beiden Regelungen ist Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Beide erfordern eine einmal zurückzulegende erste Wartezeit von 6 Monaten, die die Klägerin, die seit 1949 im Betriebe der Beklagten tätig war, erfüllt hat. Beide verlangen außerdem eine in jedem Urlaubsjahr neu zurückzulegende Wartezeit von 3 Monaten, nach deren Ablauf der Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr erworben wird. Daß Krankheit in der Wartezeit den Erwerb des Urlaubsanspruchs nicht hindert, ist sowohl in der Tarifordnung wie im Tarifvertrage ausdrücklich bestimmt, in der Tarifordnung durch die allgemein gehaltene Bestimmung in VII Ziff. 4, daß hinsichtlich des Urlaubs Krankheit und Aussetzen nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gelten, im Tarifvertrag durch die ähnlich lautende Protokollnotiz zu § 2 B 1 des Tarifvertrages, nach der die Tarifparteien sich darüber einig sind, daß Krankheit und Aussetzen nicht als Unterbrechung der Wartezeit gelten. Zwar steht diese Protokollnotiz an einer Stelle, die sich mit der erstmaligen Wartezeit von 6 Monaten beschäftigt. Wie das angefochtene Urteil mit Recht betont, muß sie aber dann erst



recht für die Dreimonatsfrist der jeweils folgenden Jahre gelten. Daß die Klägerin also in den ersten drei Monaten des Urlaubsjahres 1953 bis auf zwei von ihr abgeleistete Arbeitstage krank gewesen war, hinderte nach den insoweit übereinstimmenden Regelungen der Tarifordnung und des Tarifvertrages nicht den Erwerb des Urlaubsanspruchs. Die Klägerin hat vielmehr nach Ablauf der ersten drei Monate des Urlaubsjahres, also am 1. April 1953, den Anspruch auf Gewährung von 2 1/3 Wochen Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erworben.

Sie befand sich auch nicht etwa am Stichtag in einem Zustande, der sie dauernd für das gesamte Urlaubsjahr 1953 und die in § 2 A Ziff. 6 des Tarifvertrages vorgesehene Urlaubsübertragungszeit des nächsten Urlaubsjahres arbeitsunfähig machte. Alsdann wäre allerdings der Erwerb eines echten auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes gerichteten Urlaubsanspruchs von vornherein unmöglich und damit auch, wie der Senat in den oben erwähnten Urteilen 1 AZR 619/54 und 1 AZR 41/55 in Anlehnung an die dort aufgeführte Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts entschieden hat, der Erwerb eines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung ausgeschlossen gewesen. Hier aber war die Klägerin zu Beginn des Urlaubsjahres arbeitsfähig, sie war es auch zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; denn sie wurde, wie das Landesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt hat, vom Arbeitsamt als arbeits- und einsatzfähig angesehen. Da sie sich hiernach nicht für das gesamte in Rede stehende Urlaubsjahr in einem Zustande dauernder Arbeitsunfähigkeit befunden hat, der eine echte Beurlaubung durch Arbeitsfreistellung ausgeschlossen hätte, hat die Klägerin am Stichtag einen echten Urlaubsanspruch erworben.

Mit Recht macht aber die Revision geltend, daß die Klägerin rechtsmißbräuchlich handele.

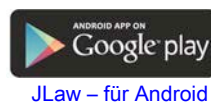
Der Berufungsrichter glaubt dem Tarifvertrag und dem Berliner Urlaubsgesetz entnehmen zu können, daß der Urlaubsanspruch seiner Natur nach nicht im Verhältnis zur geleisteten Arbeit zu stehen brauche, daß beide völlig unabhängig voneinander seien. Er schließt daraus, daß auch in



dem Falle eines Mißverhältnisses von Urlaub und Arbeit kein Rechtsmißbrauch vorliegen könne. Das müsse selbst dann gelten, wenn sich dieses Mißverhältnis bis an die äußersten Grenzen verschiebe, also - wie im vorliegenden Fall - die Menge der geleisteten Arbeit in dem betreffenden Urlaubsjahr noch nicht einmal die Höhe des verlangten Urlaubs erreiche.

Es ist dem Berufungsrichter zuzugeben, daß der Urlaub nicht zusätzlicher Lohn ist oder als eine Gegenleistung für geleistete Arbeit gewährt wird oder in einem jeweils bestimmten Verhältnis zu dem Umfang der geleisteten Arbeit stehen muß, und daß davon auch der hier maßgebende Tarifvertrag und das Berliner Urlaubsgesetz ausgehen. Der Urlaub ist seinem Wesen nach - wie der Berufungsrichter richtig erkannt hat - Befreiung von der Arbeitspflicht bei Fortzahlung des Lohnes und ist gegründet in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dem Berufungsrichter kann aber nicht darin gefolgt werden, daß ein Rechtsmißbrauch bei der Geltendmachung des Anspruchs schlechthin ausgeschlossen sei. Dabei werden die gesamten Umstände in ihrem Zusammenhang vom Berufungsrichter nicht genügend gewürdigt.

Die Beklagte war berechtigt, der Klägerin wegen ihrer dauernden Arbeitsunfähigkeit das Dienstverhältnis schon innerhalb der jedes Jahr erneut zurückzulegenden Wartezeit fristlos zu kündigen. Ein Urlaubsanspruch würde dann nach dem Tarifvertrag überhaupt nicht entstanden sein. Die Beklagte hat jedoch nicht gekündigt, sondern abgewartet und sich schließlich mit der Klägerin auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt. Die Möglichkeit, noch Urlaubsansprüche geltend zu machen, beruht also auf dem rücksichtsvollen Verhalten der Beklagten gegenüber der erkrankten Klägerin. Unter diesen Umständen kann es nicht ohne Bedeutung sein, wenn sich das Verhältnis von Arbeitsleistung und Urlaub bis in die äußersten Möglichkeiten eines Mißverhältnisses verschiebt, wenn also die Arbeitstage noch nicht einmal die abzugeltende Urlaubszeit erreichen. Im Regelfall steht die Arbeit im Urlaubsjahr in einem gesunden Verhältnis zum Urlaub, d.h. der Urlaub be-



trägt einen gewissen Bruchteil der Arbeitstage des Jahres. Arbeit und Urlaub stehen sich nicht gänzlich beziehungslos gegenüber. So sind die Bestimmungen über Wartezeiten aus dem Gedanken entstanden, eine gewisse gerechte Beziehung von Arbeit und Urlaub, insbesondere im ersten Urlaubsjahr, jedenfalls im grossen und ganzen sicherzustellen. Auch die zur Urlaubsgewährung führende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers findet ihren Grund darin, daß der Arbeitnehmer sich von geleisteter Arbeit im Urlaubsjahr für zu leistende Arbeit erholen soll. Wenn der Arbeitgeber grundsätzlich auch alle Ansprüche zu erfüllen hat, die während des Arbeitsverhältnisses entstehen, und wenn auch keineswegs in jedem Falle, in dem ein gesundes Ausgleichsverhältnis zwischen Urlaub und Arbeit fehlt, die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs gegen Treu und Glauben verstösst, so geht jedenfalls das Verlangen eines Arbeitnehmers, der mehr Urlaubstage im Urlaubsjahr fordert, als er in diesem Jahr überhaupt gearbeitet hat, offenbar über den durch Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte gesteckten Rahmen dann hinaus, wenn der Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses der Rücksichtnahme des Arbeitgebers zu verdanken war. Sonst würde das normale Verhältnis zwischen Arbeit und Urlaub geradezu in sein Gegenteil verkehrt. Dem Urlaubsverlangen des Arbeitnehmers fehlt schlechthin jede noch vernünftige Beziehung zur Arbeitsleistung. Auch die Rücksichtnahme auf seine Mitarbeiter, die überwiegend das ganze Urlaubsjahr gearbeitet haben, noch mehr aber die Rücksichtnahme darauf, daß der Arbeitgeber nicht gekündigt hat, gebieten ihm, ein solches Verlangen zu unterlassen. Wer unter Berufung auf seine formale durch das soziale Entgegenkommen des Arbeitgebers gewonnene Rechtsposition mehr Urlaub fordert, als er im Urlaubsjahr gearbeitet hat, stellt den unzulässigen Gedanken einer reinen Urlaubsabgeltung so stark in den Vordergrund, daß er rechtsmißbräuchlich handelt.

Dem steht auch nicht etwa § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG entgegen. Das Verbot der Verwirkung findet darin seinen Grund, daß der Arbeitnehmer wegen seiner Abhängigkeit sich vielfach gehindert fühlt, tarifliche Ansprüche recht-



zeitig in angemessener Frist geltend zu machen. Verwirkung ist illoyale Verspätung der Geltendmachung. Sie greift bei tariflich gestalteten Ansprüchen nicht Platz. Die Einwendung der unzulässigen Rechtsausübung, des Rechtsmißbrauchs dagegen ist auch gegenüber tariflichen Ansprüchen gegeben (s. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG 4. Aufl. § 4 Anm. 63).

Auf die Revision der Beklagten war daher unter Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

für den beurlaubten
Bundesrichter Prof.
Dr.Dr. Boldt
gez. Dr. König Dr. König Dr.Meier-Scherling
Otto Krell Dr. Kaulen

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

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)