

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BUrlG § 1; BGB § 242; Urlaubsvereinbarung für die Textilindustrie in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein vom 1. Juni 1966 § 3 Ziff. 7, § 5 Ziff. 1; MuSchG §§ 3, 6

- Leitsätze: 1. Das Urlaubsverlangen einer Arbeitnehmerin kann wegen fehlender oder nicht nennenswerter Arbeitsleistung auch dann rechtsmißbräuchlich sein, wenn das Fehlen oder geringe Ausmaß einer Arbeitsleistung durch die generellen Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes bedingt ist.
2. Im Geltungsbereich der oben angeführten Urlaubsvereinbarung steht dem Einwand des Rechtsmißbrauchs nicht die tarifliche Bestimmung in § 3 Ziff. 7 entgegen, wonach "Betriebsangehörige mit mehr als achtjähriger Betriebszugehörigkeit beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den vollen Urlaubsanspruch erhalten".

Aktenzeichen: 5 AZR 321/66

Urteil des BAG vom 12. Januar 1967 IAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 321/66

3 Sa 112/66 Schleswig-
Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 12. Januar 1967

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1967 durch die Bundesrichter Wichmann, Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und Döring für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 21. Juli 1966 - 3 Sa 112/66 - wird zurückgewiesen.

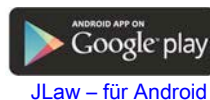
Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin war seit 1952 als Arbeiterin bei der Beklagten beschäftigt. Ende November 1965 stellte sie wegen Schwangerschaft ihre Arbeit ein. Nach der Geburt des Kindes im Januar 1966 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz, d.h. zum 20. März 1966.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand die Urlaubsvereinbarung für die Textilindustrie in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein vom 1. Juni 1965 (künftig: TV) Anwendung. Diese Vereinbarung enthält folgende Vorschriften über die Dauer des Urlaubs:

" § 3

1. Der Jahresurlaub beträgt für über 18 Jahre alte Arbeitnehmer:

- a) für die Zeit vom 1. Januar 1965 bis
31. Dezember 1966

bis zu 10 Jahren Betriebszugehörigkeit	21 Werktage,
bis zu 15 Jahren Betriebszugehörigkeit	22 Werktage,
bis zu 20 Jahren Betriebszugehörigkeit	23 Werktage,
über 20 Jahre Betriebszugehörigkeit	24 Werktage;
- b) für die Zeit ab 1. Januar 1967
einheitlich 24 Werktage.

.....

7. Betriebsangehörige mit mehr als achtjähriger Betriebszugehörigkeit erhalten beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den vollen Urlaubsanspruch. Die Betriebszugehörigkeit wird errechnet vom Tage des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis.

Bestand das Beschäftigungsverhältnis im gleichen Betrieb ununterbrochen mehr als zwei Jahre, so wird bei einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses die frühere Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs voll angerechnet, wenn die Unterbrechung nicht länger als ein Jahr gedauert hat und der Arbeitnehmer nicht aus Gründen, die in seiner Person lagen, entlassen worden war. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

§ 5

1. Anspruch auf ein Zwölftel des 18tägigen Urlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer, wenn er im Laufe des Kalenderjahres
 - a) eingestellt wird oder
 - b) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
2.
3."

Mit der Klage fordert die Klägerin die Abgeltung für den vollen, ihr nach ihrer Meinung zustehenden Urlaub des Jahres 1966 in Höhe von 22 Tagen. Sie hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 541,89 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, daß die Geltendmachung des Anspruchs rechtsmißbräuchlich sei, weil die Klägerin im Jahre 1966 nicht einen einzigen Tag gearbeitet habe.

Die Klägerin ist dem entgegengetreten. Sie hält es für unbillig, ihr den Urlaubsanspruch zu versagen, da das Fehlen einer Arbeitsleistung auf die gesetzlichen Mutter-schutzfristen zurückzuführen sei. Außerdem schließe die Vorschrift in § 7 Ziff. 3 TV den Einwand des Rechtsmißbrauchs aus. Diese Bestimmung ziele auf eine Prämierung des Arbeitnehmers für langjährige Betriebstreue ab. Es sei deshalb ausgeschlossen, allein auf die Verhältnisse des Jahres 1966 abzustellen.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem Urteil des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung beizutreten.



1. Das Landesarbeitsgericht sieht die Geltendmachung des aus dem Kalenderjahr 1966 hergeleiteten Urlaubsverlangens als rechtsmißbräuchlich an, weil die Klägerin in diesem Jahr an keinem einzigen Tage im Betrieb der Beklagten gearbeitet habe. Damit entfalle das Erholungsbedürfnis der Klägerin; irgendwelche Umstände, die gleichwohl ein solches Erholungsbedürfnis begründen könnten, habe sie nicht vorgetragen.

Damit hält das Landesarbeitsgericht sich ersichtlich an die Grundsätze, die der erkennende Senat in ständiger Rechtsprechung als maßgebend für die Beurteilung der Frage bezeichnet hat, ob ein Urlaubsbegehren wegen zu geringer tatsächlicher Arbeitsleistung im Kalenderjahr rechtsmißbräuchlich ist (vgl. AP Nr. 82, 87 und 88 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; zuletzt Urteil vom 30. Juni 1966 - 5 AZR 62/66 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dabei ist es in Fällen der vorliegenden Art, in denen es überhaupt an jeglicher Arbeitsleistung während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr fehlt und nur die Abgeltung eines Urlaubsanspruches in Rede steht, in aller Regel an sich entbehrlich zu prüfen, ob nach den Gesamtumständen des jeweiligen Einzelfalles ein Urlaubsbedürfnis des Arbeitnehmers trotz der fehlenden Arbeitsleistung anzuerkennen ist. Jedenfalls lassen die unter dem letzteren Gesichtspunkt vom Landesarbeitsgericht angestellten Einzelabwägungen keinen Rechtsfehler erkennen. Ein solcher Rechtsfehler wird auch nicht - abgesehen von den unter Ziff. 3 erörterten Gesichtspunkten - von der Revision gerügt, die im übrigen ersichtlich von der Geltung der in der Rechtsprechung des Senats entwickelten Grundsätze über die Voraussetzungen des Rechtsmißbrauchsstatbestandes ausgeht.

2. Es ist ferner nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsmißbrauchstatbestand bejaht hat, obwohl das Fehlen einer tatsächlichen Arbeitsleistung im Jahr 1966 auf die mutterschutzrechtlichen Auswirkungen der Schwangerschaft der Klägerin zurückgeht. Das Bundesarbeitsgericht hat - allerdings ohne nähere Begründung und



für einen Sachverhalt, bei dem teils Krankheit und teils Schwangerschaft die Arbeitsleistung verhindert hatten - den gleichen Standpunkt bereits im Urteil AP Nr. 59 zu § 611 BGB Urlaubsrecht vertreten. Diese Rechtsansicht, die von der Revision gleichfalls nicht ausdrücklich in Zweifel gezogen wird, erweist sich nach erneuter Überprüfung der Rechtslage auch für den vorliegenden Fall als zutreffend.

Der werdenden Mutter bzw. Wöchnerin, die wie hier wegen der generellen Beschäftigungsverbote des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 MuSchG keine Arbeit leistet, entsteht nämlich überhaupt kein sich auf ihre besondere Situation auswirkender Nachteil, wenn die fehlende tatsächliche Arbeitsleistung in bestimmten Ausnahmefällen zu Lasten des Urlaubsanspruchs berücksichtigt wird. Es ist nicht ersichtlich, daß die mutterschaftlichen Aufgaben der Frau und die Gesundheit von Mutter und Kind dadurch irgendwie gefährdet werden könnten. Es ist einfach die zwangsläufige und selbstverständliche Folge dieses - und jedes anders bedingten - Ausfalls der tatsächlichen Arbeit, daß er - im äußersten Fall mit der Konsequenz des völligen Wegfalls des Urlaubsanspruchs - das Erholungsbedürfnis mindert, das seinerseits die innere Voraussetzung jeden Urlaubsverlangens ist. Diese Folgewirkung beschränkt sich vollständig auf das urlaubsrechtliche Gebiet, hat aber keinen Zusammenhang mit dem für die werdende Mutter bzw. die Wöchnerin bestehenden besonderen Schutzbereich. Die besondere Fürsorge des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer, die in der Urlaubsgewährung ihren Ausdruck findet, erklärt sich allein aus dem durch tatsächliche Arbeit ausgelösten Bedürfnis nach Regeneration der Arbeitskraft. Soweit die tatsächliche Arbeitsleistung Einfluß auf den Urlaubsumfang hat - gemäß dem Bundesurlaubsgesetz und auf dem Boden des hier maßgeblichen Tarifvertrags allein nach den Grundsätzen des Rechtsmißbrauchs -, muß dies daher auch dann gelten, wenn die Arbeitsleistung aus beachtenswerten oder vom Gesetzgeber ausdrücklich vorgeschriebenen Gründen unterbleibt. Aus im wesentlichen gleichen Erwägungen hat der Gesetzgeber in

- 6 -

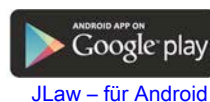


§ 2 Abs. 1 ArbPlatzSchG dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer Grundwehrdienst leistet, um ein Zwölftel zu kürzen.

Selbst dann, wenn man den Wegfall des Urlaubsanspruchs in Fällen der vorliegenden Art als nachteilig für die besonderen mutterschaftlichen Belange der werdenden Mutter bzw. Wöchnerin ansehen wollte, ließe sich dies auf dem Boden des geltenden Rechts nicht beseitigen. Denn dieser Nachteil könnte im allgemeinen nur als ein geringfügiger angesehen werden, und es läßt sich weder aus den ausdrücklichen Regelungen des Mutterschutzgesetzes noch aus dessen Grundgedanken der Rechtsatz herleiten, der Arbeitgeber sei verpflichtet, jeden solchen arbeitsrechtlichen Nachteil zu seinen Lasten von der werdenden Mutter bzw. der Wöchnerin fernzuhalten. Ein Rechtsatz dieses Inhalts gilt nicht einmal für den mutterschutzrechtlichen Entgeltsschutz. Hier kommt eine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ersatz des Lohnausfalls grundsätzlich nur in den vom Mutterschutzgesetz gezogenen Grenzen in Betracht (BAG 9, 300 ff. 305, 306 = AP Nr. 1 zu § 8 MuSchG). Hierin ist keine Verletzung des Art. 6 Abs. 4 GG gesehen worden, der der Gemeinschaft – nicht unmittelbar dem Arbeitgeber – die Aufgabe des Schutzes und der Fürsorge für die Mütter auferlegt (aaO). Um so weniger kann von einem Verstoß gegen die erwähnte Grundgesetzvorschrift gesprochen werden, wenn bei Tatbeständen der vorliegenden Art etwaige Nachteile der Mutter nicht vom Arbeitgeber auszugleichen sind.

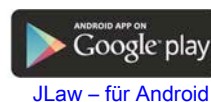
3. Die Anwendung der Grundsätze über den Rechtsmißbrauch wird für den vorliegenden Fall entgegen der Ansicht der Revision auch nicht durch § 3 Ziff. 7 TV ausgeschaltet oder modifiziert, nach welchem Betriebsangehörige mit mehr als achtjähriger Betriebszugehörigkeit – hierzu gehört die Klägerin – beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den vollen Urlaubsanspruch erhalten.

a) Die Revision meint zunächst, der Rechtsgedanke des



Rechtsmißbrauchs müsse im Anwendungsbereich des § 3 Ziff. 7 TV völlig außer Betracht bleiben, weil diese Vorschrift dem ausscheidenden Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch gänzlich unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens zusichere. Auch der zu Beginn des Kalenderjahres, also etwa am 2. oder 3. Januar Ausscheidende behalte den vollen Anspruch; das schließe es der Sache nach aus, dem Urlaubsverlangen den Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegenzuhalten.

Dem kann der Senat nicht folgen. Es ist zwar richtig, daß die erwähnte Tarifnorm nicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis abstellt. Dies erklärt sich jedoch aus dem Zweck der Vorschrift, der darauf gerichtet ist, die sonst für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis vorgesehene durchgängige Zwölfte- lung des Urlaubs dann zu beseitigen, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb mehr als acht Jahre angehört hat. Eine Vorschrift solchen Inhalts kann der Sache nach auf keinen bestimmten Zeitpunkt des Ausscheidens abstellen, ebensowenig wie etwa frühere landesgesetzliche Regelungen, die für den Fall des Ausscheidens während des Urlaubsjahres keinen gezwölfte- lten, sondern den vollen Urlaub vorsahen (vgl. z. B. Urlaubsgesetz Hamburg § 5; Urlaubsgesetz Schleswig-Holstein § 5), irgendeine Angabe über den Zeitpunkt des Ausscheidens zu enthalten brauchten. Denn der Zeitpunkt des Ausscheidens ist für den Rechtstatbestand des Bestehens des vollen, nicht der Zwölfte- lung unterliegenden Anspruchs gleichgültig. Durch normative Regelungen, die ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens an dem Prinzip der Gewährung des vollen Jahresurlaubs im Gegensatz zur Zwölfte- lung festhalten, verlieren aber in aller Regel die hiervon unabhängigen Gesichtspunkte über das Verhältnis von tatsächlicher Arbeitsleistung und Höhe des konkreten Urlaubsverlangens, die dem Rechtsmißbrauchstatbestand zugrunde liegen, nicht ihre Bedeutung. Es entfällt hier lediglich die Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen Urlaubsumfang und rechtlicher Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr, nicht aber

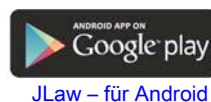


die des Verhältnisses zwischen Urlaubsumfang und tatsächlicher Arbeitsleistung nach den Maßstäben des Rechtsmißbrauchs.

Daß § 3 Ziff. 7 TV nur die Bedeutung hat, die sonst eingreifende Urlaubszwölfteilung zu beseitigen, also den Umfang des Urlaubs außer Beziehung zur Dauer des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu stellen, ergibt sich mit hinreichender Gewißheit bereits aus der Tarifgeschichte.

In dem Vorläufer des jetzigen Tarifvertrages, der Urlaubsvereinbarung für die maschenbildende Industrie im Lande Schleswig-Holstein vom 30. Mai 1960, war der unveränderte Inhalt des jetzigen § 3 Ziff. 7 unmittelbar in die Zwölfteilungsvorschrift - damals § 2 Ziff. 3 - als § 2 Ziff. 4 aufgenommen. Es war danach eindeutig, daß die Sonderregelung für Arbeitnehmer mit mehr als achtjähriger Betriebszugehörigkeit lediglich den Zweck verfolgte, die nachteiligen Folgen einer durchgängigen Zwölfteilung des Urlaubs zu beseitigen; nichts ist der früheren Tarifregelung dafür zu entnehmen, daß auch der Umfang der tatsächlichen Arbeitsleistung, damit also der Rechtsgedanke des Rechtsmißbrauchs, in jedem denkbaren Falle ohne Einfluß auf die Urlaubsberechtigung sein sollte.

In dem die Urlaubsvereinbarung vom 30. Mai 1960 ablösenden Tarifvertrag vom 18. Juni 1964 und in dessen jetzt maßgeblichem Nachfolger vom 1. Juni 1965 erscheint die hier in Frage stehende Sonderregelung zwar als ein Teil der Vorschrift über die Dauer des Urlaubs in § 3; der unmittelbare Zusammenhang mit der Teilurlaubsregelung - jetzt in § 5 - ist gelöst. Daraus läßt sich aber nicht folgern, daß die Tarifvertragsparteien die Sonderregelung nunmehr in dem von der Revision befürworteten Sinne verstanden wissen wollten. Dies hätte einer ausdrücklichen Klarstellung bedurft, da im allgemeinen nicht anzunehmen ist, daß tarifliche Regelungen beabsichtigen, allgemein als rechtsgültig anerkannte und aus der den gesamten Rechtsverkehr beherrschenden Norm des § 242 BGB abgeleitete rechtliche Grundsätze, sei es auch nur für bestimmte Sonderfälle,



außer Kraft zu setzen.

b) Die Revision tritt weiter unter Hinweis auf § 3 Ziff. 7 TV für eine gegenüber den sonstigen Maßstäben veränderte Anwendung des Rechtsmißbrauchstatbestandes bei Arbeitnehmern mit mehr als achtjähriger Betriebszugehörigkeit ein. Ihrer Auffassung nach müßten bei solchen Arbeitnehmern für die Beurteilung der Frage, ob das Urlaubsverlangen in krassem Mißverhältnis zur tatsächlich geleisteten Arbeit steht und sich als rechtsmißbräuchlich darstellt, die gesamten Verhältnisse während der mindestens achtjährigen Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden. Für die Zulässigkeit einer solchen mehrere Urlaubsjahre miteinander verknüpfenden Betrachtungsweise, die hier zugunsten der Klägerin ausfalle, beruft die Revision sich auf das Urteil des Senats AP Nr. 93 zu § 611 BGB Urlaubsrecht.

Auch dieser Revisionsangriff hat keinen Erfolg.

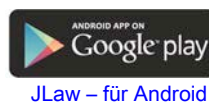
Die Rechtsansicht der Revision, die im praktischen Ergebnis nahezu stets auf den Ausschluß des Einwandes des Rechtsmißbrauchs hinauslaufen würde, findet bereits im Wortlaut der Tarifnorm nicht die geringste Stütze. Das Merkmal der achtjährigen Betriebszugehörigkeit grenzt nämlich nur den persönlichen Geltungsbereich der Sonderregelung in § 3 Ziff. 7 TV ab, hat aber keinen Einfluß auf deren näheren materiellrechtlichen Inhalt. Die von der Regelung geforderte Berücksichtigung eines mindestens achtjährigen Zeitraums würde überdies eine Fülle von Schwierigkeiten hervorrufen und damit den Rechtsfrieden nicht unerheblich stören; nichts deutet darauf hin, daß die Tarifpartner damit das Arbeitsverhältnis belasten wollten.

Der von der Revision angeführte Vergleichsfall des Urteils in AP Nr. 13 zu § 611 BGB Urlaubsrecht unterscheidet sich durchgreifend von dem hier vorliegenden Tatbestand. Dort hatte ein Urlaubsabkommen in dem Sonderfall, daß ein Arbeitnehmer im Eintrittsjahr keinen Urlaub mangels Erreichens der Wartezeit erhalten hatte und im darauffolgenden Jahr mangels Erreichens des tariflich auf den 1. Mai festgesetzten Stichtages gleichfalls keinen Urlaub er-

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

halten würde, die Erfüllung der Wartezeit für den Erwerb des Urlaubsanspruches genügen lassen; dadurch waren zwei aufeinander folgende Urlaubsjahre miteinander verknüpft worden. Der Senat hatte diese Verknüpfung auch für die Frage, ob ein grobes Mißverhältnis zwischen tatsächlicher Arbeit und Urlaubsdauer vorliegt, beachtet. Der wesentliche Unterschied dieses Falles zu dem hier zu beurteilenden Tatbestand liegt darin, daß dort das vorangegangene Urlaubsjahr urlaubsmäßig nicht abgegolten war, während hier die Klägerin unstreitig für die Zeit bis Ende 1965 urlaubsmäßig voll abgefunden ist. Dies allein schon entzieht jeder Parallele zwischen den beiden Tatbeständen den Boden.

Die Revision war danach mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Wichmann,
zugleich für Bundesrichter
Dr. Auffarth, der sich im
Urlaub befindet.

Siara

Dr. Döderlein

Döring



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

