

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

23

Gesetz: Urlaubsgesetz NRW §§ 5, 8; Tarifvertrag für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958 § 7; BGB § 242 Rechtsmißbrauch.

Grundsätze:

- 1) Die in § 7 Ziffer 3 und Ziffer 5 des oben genannten Tarifvertrages verwandten Begriffe der "Betriebszugehörigkeit" und des "Monats der Beschäftigung" sind gleichbedeutend und setzen nicht die Erbringung tatsächlicher Arbeitsleistungen voraus.
- 2) Die Geltendmachung eines anteiligen Urlaubsabgeltungsanspruchs von 11 Tagen nach Maßgabe des § 7 Ziffer 5 des oben genannten Tarifvertrages stellt auch dann keinen Rechtsmißbrauch dar, wenn der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit nur 2 1/2 Monate tatsächliche Arbeitsleistungen während des insgesamt 7 1/2 Monate dauernden Arbeitsverhältnisses erbracht hat.
Der Einwand, daß infolge des Eintritts dauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers der Zweck des Urlaubs, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich für neue Arbeit zu kräftigen, hinfällig werde und aus diesem Grunde das Urlaubsbegehren rechtsmißbräuchlich sei, widerspricht bei Berücksichtigung des Umstandes, daß der Urlaub ebenso der Erholung von geleisteter Arbeit dient, den Grundsätzen des § 242 BGB und ist deshalb nicht geeignet, die Annahme eines unter den gegebenen Umständen in der Geltendmachung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs liegenden Rechtsmißbrauchs zu rechtfertigen. (Bestätigung der vom Senat in den Urteilen vom 2. Mai 1961 und 27. September 1962 /BAG AP Nr. 82 und Nr. 87 zu § 612 BGB Urlaubsrecht/ aufgestellten Grundsätze).

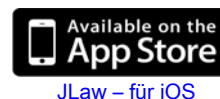
Aktenzeichen: 5 AZR 357/62

Urteil des BAG vom 18. Februar 1963

LAG Hamm / West:



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



5. AZR 357/62

2 Sa 162/62 Hamm/Westf.

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor

zugestellt am 18. Februar 1963

Urteil

gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Februar 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Schröder und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Schleinkofer und von Oppen für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Hamm (Westf.) vom 19. Juni 1962 - 2 Sa 162/62 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 46 Jahre alte verheiratete Klägerin war in der Zeit vom 6. April 1961 bis zum 25. November 1961 bei der Beklagten, die eine Metallwarenfabrik betreibt, als Arbeiterin gegen einen Akkord-Durchschnittsstundenlohn von 3,30 DM beschäftigt. Seit dem 21. Juni 1961 bis zu ihrem Ausscheiden war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Da ihr Leiden sich nicht besserte und eine erneute Operation notwendig wurde, ist das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis zum 25. November 1961 aufgelöst worden. Die nicht tarifgebundenen Parteien haben bei Beginn des Arbeitsverhältnisses einen jährlichen Urlaub von 18 Tagen und im übrigen die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958 vereinbart.

Die Klägerin begehrt mit der Klage die Abgeltung des ihr nach ihrer Ansicht zustehenden anteiligen Urlaubs von 11 Tagen, auf den sie sich drei Tage gewährten Freizeiturlaub und einen Tag Urlaub anlässlich ihrer Silberhochzeit anrechnen läßt, so daß sie mit der Klage die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Urlaubsabgeltung für insgesamt sieben Urlaubstage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 231,-- DM beantragt hat

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages die Ansicht vertreten, für die Berechnung der Höhe des anteiligen Urlaubs könne die Krankheitszeit nicht mitgerechnet werden, da während längerer Erkrankung der Urlaubsanspruch "ruhe" und erst wieder auflebe, wenn der Arbeitnehmer seinem Betrieb wieder arbeitsfähig zur Verfügung stehe. Die Klägerin habe für die Dauer ihrer tatsächlichen Tätigkeit den ihr zustehenden Urlaub von drei Tagen erhalten. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden weiteren Urlaubsanspruchs von sieben Tagen bzw. dessen Abgeltung stelle einen Rechtsmißbrauch dar.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Was die Statthaftigkeit der Revision anlangt, so ist der Senat nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an die durch das Landesarbeitsgericht erfolgte Zulassung der Revision gebunden (BAG 2,40 = AP Nr. 7 zu § 69 ArbGG 1953), obwohl weder aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils noch aus dem sonstigen Akteninhalt ersichtlich ist, aus welchen Gründen der Rechtssache eine grundsätzliche Bedeutung zukommen soll (§ 69 Abs. 3 Satz 1 ArbGG).

Die Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen (vgl. BAG 3,77 [79] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsG Hamburg; BAG AP Nr. 13, 59, 82, 87 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) aufgestellten Rechtsgrundsätze zu der hier zu entscheidenden Frage der rechtsmißbräuchlichen Geltendmachung eines Urlaubsanspruchs bei zeitlich nur geringfügig geleisteter tatsächlicher Arbeit während des Urlaubsjahres führt im vorliegenden Fall zu folgendem Ergebnis:

1) Nach § 8 des Urlaubsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 (GS.NW. S. 813) darf in Übereinstimmung mit § 6 Ziffer 4 des Tarifvertrages für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958 (MTV), dessen Anwendbarkeit zwischen den Parteien einzelvertraglich vereinbart ist, der Urlaub nur insoweit abgegolten werden, als infolge Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Urlaub in Freizeit nicht mehr gewährt werden kann. Das tatsächliche Vorliegen dieser Voraussetzung ergibt sich aus dem unstreitigen Sachverhalt. Infolge der Subsidiarität des Urlaubsabgeltungsanspruchs (BAG 3, 60 = BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) ist weitere Voraussetzung für die



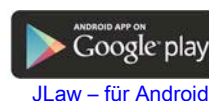
Geltendmachung dieses Anspruchs, daß der Klägerin im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (25. November 1961) ein entsprechender auf die Gewährung von Freizeit gerichteter Urlaubsanspruch zugestanden hat. In der von der Klägerin geltend gemachten Höhe ist dies entgegen der Auffassung der Revision der Fall.

Nach § 7 Ziffer 5 MTV besteht, sofern der Eintritt und der Austritt in demselben Kalenderjahr erfolgen, für jeden angefangenen "Monat der Beschäftigung" ein Anspruch auf 1/12 des jeweiligen Jahresurlaubs. Schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch deckt sich der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses, wie ihn auch der Gesetzgeber nach dem Wortlaut der hier in Betracht kommenden §§ 5, 8 UrlaubsG NRW und dem sich aus dem Zusammenhang ergebenden Sinngehalt verstanden wissen will, nicht mit der tatsächlichen Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung. Dasselbe muß für die von den Tarifvertragsparteien getroffene Formulierung in § 7 Ziffer 5 MTV gelten. Hätten die Tarifpartner bei dieser Bestimmung an die fortgesetzte tagtägliche Ausübung der Arbeit gedacht, so wäre es unverständlich, daß im § 7 Ziffer 3 MTV, der den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers im Eintrittsjahr regelt, die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs von der Dauer der "Betriebszugehörigkeit" abhängig gemacht wird. Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, weshalb bei zwei sich entsprechenden Bestimmungen für die eine von beiden grundsätzlich eine andere Regelung gelten soll, zumal die Tarifpartner in § 7 Ziffer 7 MTV ausdrücklich festgelegt haben, in welchen Fällen bei unentschuldigtem Fehlen eine Kürzung des Urlaubs vorgenommen werden kann. Daraus folgt, daß die Tarifpartner die Begriffe der Betriebszugehörigkeit und des Beschäftigungsverhältnisses i.S. von § 7 Ziffer 5 MTV gleichbedeutend aufgefaßt wissen wollten und den Erwerb des anteiligen Urlaubsanspruchs in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden "Monat der Beschäftigung" nicht an die Voraussetzung der tatsächlichen Ausübung einer Tätigkeit geknüpft haben. Ist danach für das Entstehen des Urlaubsanspruchs der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses, nicht der Umfang der geleisteten



Arbeit maßgeblich, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub in voller Höhe grundsätzlich auch dann, wenn er während des Urlaubsjahres zeitweise an der Arbeitsleistung verhindert gewesen ist (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 1. Bd., § 49 III 3 a; vgl. auch Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 274, 275). Für die Annahme der Beklagten, ein Urlaubsanspruch "ruhe" während längerer Krankheit (gemeint ist offenbar, daß Krankheitszeiten für die Errechnung der Dauer des Urlaubs nach Ansicht der Beklagten nicht mitzuzählen sind) und lebe erst dann wieder auf, wenn der Arbeitnehmer seinem Betrieb wieder arbeitsfähig zur Verfügung steht, bietet weder der hier in Frage stehende Tarifvertrag noch das Urlaubsgesetz NRW einen Anhaltspunkt. Schließlich läßt der Umstand, daß nach Maßgabe des § 5 Ziffer 3 MTV bei einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten bereits der volle Urlaubsanspruch entsteht, obwohl bei einer solchen Regelung die Möglichkeit des Ausscheidens des Arbeitnehmers vor Ablauf des vollen Urlaubsjahres gegeben ist, in diesem Fall jedoch eine Rückvergütung des bereits genommenen Urlaubs nicht verlangt werden kann (§ 7 Ziffer 11 MTV in Übereinstimmung mit § 5 Abs. 3 UrlaubsgG NRW), als Indiz den Willen der Tarifpartner erkennen, die Höhe des Urlaubsanspruchs nicht in eine Relation zum Ausmaß der während des Urlaubsjahres tatsächlich geleisteten Arbeit zu setzen.

2) Wie jeder Ausübung eines Rechts kann auch der Geltendmachung des Urlaubsanspruchs der Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegengesetzt werden, so u.a. dann, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres nur in einem ganz geringfügigen Umfang tatsächliche Arbeitsleistungen erbracht hat, gleichwohl aber den ihm zustehenden vollen oder anteiligen Urlaub begehrt. Zu dieser Frage hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere auch des erkennenden Senats, in den oben angeführten Entscheidungen eingehend Stellung genommen und die Voraussetzungen aufgeführt, die zur Veragung eines Urlaubsanspruchs in einem solchen Falle führen können. Der Erste Senat hat in dieser Rechtsfrage in einer früheren Entscheidung als Grundsatz herausgestellt, daß die



Geltendmachung eines Urlaubs- ebenso wie eines Urlaubsabgeltungsanspruchs - jedenfalls dann als mißbräuchlich anzusehen ist, wenn ein Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr mehr Urlaubstage bzw. Abgeltung verlangt als er im Urlaubsjahr überhaupt gearbeitet hat (BAG 3, 77 [79] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in diesem Zusammenhang ausgesprochen, daß ein Rechtsmißbrauch insbesondere dann vorliegen könne, wenn dem Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsbegehren jede sinnvolle Beziehung zu einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr fehle, so z.B. wenn der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber im Urlaubsjahr kaum gearbeitet habe (BAG AP Nr. 59 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

Der erkennende Senat hat in seinem Urteil vom 2. Mai 1961 (BAG AP Nr. 82 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) eingehend die für und gegen die Annahme eines Rechtsmißbrauchs sprechenden Umstände dargelegt unter gleichzeitiger Hervorhebung, daß sich naturgemäß keine feste mathematische Grenze des Inhalts ziehen lasse, daß ein Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsverlangen immer rechtsmißbräuchlich sein müsse, wenn der Arbeitnehmer weniger Tage gearbeitet habe, als er an Urlaub bzw. Abgeltung beanfrage oder daß umgekehrt sein Verlangen nie mißbräuchlich sei, wenn er tatsächlich mehr Tage arbeitet, als er an Urlaub bzw. Abgeltung verlange; es komme vielmehr auf die Gesamtumstände des Einzelfalles an. Der Senat hat schließlich in seinem Urteil vom 27. September 1962 (BAG AP Nr. 87 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) darauf hingewiesen, daß bei Würdigung aller Umstände auch die Frage von Bedeutung sein könne, ob trotz einer verhältnismäßig geringen Arbeitsleistung ein Erholungsbedürfnis anzuerkennen sei, wenn die geringe tatsächliche Arbeitsleistung des betreffenden Arbeitnehmers auf einer unverschuldeten Krankheit beruhe und er nach beendeter Krankheit den Urlaub oder die Urlaubsabgeltung dazu benötige, um seine durch die Krankheit geschwächte Gesundheit zu festigen. Damit hat der Senat keineswegs den Urlaubsbegriff "völlig verändert und aufgeweicht", indem er die innere Voraussetzung jeden Urlaubsbegriffs und Urlaubszwecks, nämlich die Erholung von geleisteter Arbeit, "beseitigt" habe - wie Hessel in seiner Stellungnahme zu diesem Urteil irrigerweise annimmt und aus dieser Annahme



unbegründete Konsequenzen ziehen zu müssen glaubt (BB 1963 S. 141) -, sondern er hat unter erkennbarer Aufrechterhaltung des vorrangigen Grundsatzes, daß zwischen Arbeitsleistung und Urlaubsbegehren eine sinnvolle Beziehung bestehen müsse, lediglich in einem Punkte eine Ergänzung und Konkretisierung der vielfachen Umstände vorgenommen, die bei jeder auf der Grundlage des § 242 BGB beruhenden Beurteilung eines Tatbestandes zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen sind (vgl. auch die zustimmende Anmerkung von Larenz zu diesem Urteil in BAG AP Nr. 87 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

Die Voraussetzungen, die den Einwand eines rechtsmißbräuchlichen Verhaltens der Klägerin rechtfertigen könnten, sind aber vorliegend, wie die Vorinstanzen zutreffend angenommen haben, nicht gegeben. Die Klägerin hat nach dem unstreitigen Sachverhalt in der Zeit vom 6. April bis zum 25. November 1961 in den Diensten der Beklagten gestanden. Während dieser Zeit ist sie vom 21. Juni 1961 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krank gewesen. Sie hat also 2 1/2 Monate Arbeitsleistungen erbracht und zwar während dieser Zeit nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und deshalb das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der für eine ältere Frau besonders schweren Tätigkeit von je 12-stündigen Nachtschichten. Bei diesem Sachverhalt muß schon das Vorliegen der für die Annahme eines Rechtsmißbrauchs erforderlichen Voraussetzung, daß nämlich der geltend gemachte Urlaubsanspruch schlechthin jede noch vernünftige Beziehung zu der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung vermissen läßt, verneint werden. Dies ergibt die rein zeitliche Inbeziehungsetzung der Dauer der Arbeit zur Höhe des geltend gemachten anteiligen Urlaubsanspruchs. Das Bundesarbeitsgericht hat in den angeführten Entscheidungen das Vorliegen eines Mißverhältnisses grundsätzlich in den Fällen bejaht, in denen mehr Urlaubstage gefordert wurden, als der Arbeitnehmer in dem Urlaubsjahr überhaupt gearbeitet hatte, hierbei jedoch gleichzeitig ausgeführt, daß keineswegs in jedem Fall, in dem ein ge-



sundes Ausgleichsverhältnis zwischen Urlaub und Arbeit fehlt, die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs gegen Treu und Glauben verstößt. Wenn auch, wie der erkennende Senat in seinem Urteil vom 2. Mai 1961 (BAG AP Nr. 82 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) ausgeführt hat, sich generell keine starren zeitlichen Grenzen für die Beantwortung der Frage ziehen lassen, in welchem Umfang tatsächliche Arbeitsleistungen erbracht sein müssen, um einen Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch zu rechtfertigen, so stellt jedenfalls in dem vorliegenden Fall das Verlangen der Klägerin keinen Rechtsmißbrauch dar, zumal auch die sonstigen Umstände des Falles das Urlaubsbegehren nicht als rechtsmißbräuchlich erscheinen lassen. Dies auch nicht bei Berücksichtigung der Tatsache, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht infolge der arbeitsunfähigen Erkrankung der Klägerin gekündigt hat. Das Unterlassen einer auf diesem Motiv beruhenden Kündigung ist in aller Regel nicht geeignet, bei einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gebotenen Abwägung der für die Frage des Rechtsmißbrauchs bei Geltendmachung eines Urlaubsanspruchs in Betracht zu ziehenden Umstände zum Nachteil des Arbeitnehmers gewertet zu werden. Die Beklagte muß sich entgegenhalten lassen, daß die Klägerin, die auf Grund ihres mehr als sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses unter den geschützten Personenkreis des Kündigungsschutzgesetzes fiel, aus eigenem Entschluß ihr Einverständnis mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erklärt und damit auf die Geltendmachung eines gegebenenfalls höheren Urlaubsanspruchs freiwillig verzichtet hat.

Schließlich ist auch der Hinweis, der Urlaub sei dafür bestimmt, der Erholung für künftige Arbeit zu dienen, diese Voraussetzung sei jedoch vorliegend nicht gegeben, unter den gegebenen Umständen nicht geeignet, die Annahme eines rechtsmißbräuchlichen Verhaltens der Klägerin zu rechtfertigen. Der Urlaub dient sowohl dem Zweck, sich für neue Arbeit zu kräftigen als auch der Erholung für geleistete Arbeit. Das Nichtvorliegen eines dieser beiden Merkmale, nämlich der Fortfall des Erholungszwecks für künftige Arbeiten, beruht auf der unverschuldeten Krankheit der Klägerin, die ihre



dauernde Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatte. Wollte man diese Tatsache zum Anlaß nehmen, um infolge Wegfalls dieser Komponente des Wesens des Urlaubs in der Geltendmachung des der Klägerin zustehenden anteiligen Urlaubsanspruchs einen Rechtsmißbrauch zu erblicken, so würde das dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden in gröblicher Weise widersprechen und deshalb mit den Grundsätzen des § 242 BGB nicht in Einklang zu bringen sein.

Aus den dargelegten Gründen mußte deshalb die Revision mit der sich aus § 97 ZPO ergebenden Kostenfolge zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt

Dr. Schröder

Dr. Holschemacher

von Oppen

Ed. Schleinkofer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)