

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

Gesetz: BUrlG §§ 1, 13; BGB § 242 Unzulässige Rechtsausübung,
§ 817; Manteltarifvertrag für die Arbeiter in der
Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes
Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1969 § 6 Nummern 1, 2
und 5

Leitsätze:

1. Der Urlaubsanspruch kann vor Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres (Kalenderjahres) auch dann nicht rechtswirksam erfüllt werden, wenn eine Betriebsvereinbarung einen "Urlaub im Vorgriff" für die Zeit vom 27. bis 31. Dezember vorsieht (Bestätigung von BAG AP Nr. 3 zu § 9 BUrlG). Dies gilt jedenfalls für den gesetzlichen Mindesturlaub und den an das Kalenderjahr gebundenen Tarifurlaub.
2. "Urlaub im Vorgriff" ist kein zulässiges Mittel, Betriebskrisen zu begegnen.
3. Die im Vorgriff gewährten Urlaubstage kann der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr noch einmal fordern, ohne zur Rückgewähr des bereits erhaltenen Urlaubsentgelts verpflichtet zu sein.

Aktenzeichen: 5 AZR 380/73

Urteil des BAG vom 17. Januar 1974

LAG Hamm



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



5 AZR 380/73

3 Sa 161/73 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Januar 1974

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Werner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Mai 1973 - 3 Sa 161/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 20. Februar 1973 - Ca 484/72 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit Juli 1969 bei der Beklagten, die sich mit der Entwicklung, Fertigung und dem Vertrieb von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen befaßt, beschäftigt. Beide Parteien sind kraft Verbandszugehörigkeit an den Manteltarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Nordrhein-Westfalens vom 3. Dezember 1969 gebunden, der u.a. folgende Bestimmungen enthält:

"§ 6 Nr. 1

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

.....

Nr. 2

Der Urlaub soll der Erholung dienen und möglichst zusammenhängend genommen werden.

.....

Nr. 5

Ein allgemeiner Urlaubsplan ist so frühzeitig wie möglich nach den Erfordernissen des Betriebes durch Betriebsvereinbarung festzulegen, wobei berechnigte Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden sollen."

Im Dezember 1971 war voraussehbar, daß die Beklagte von Januar bis März 1972 in ihrem gesamten Produktionsbereich Kurzarbeit einführen mußte. Deshalb wollte die Beklagte zunächst alle betrieblichen Möglichkeiten der Produktionseinschränkung ausnutzen und die bei ihrer Belegschaft noch vorhandenen Resturlaubsansprüche abbauen. Sie schloß deshalb mit ihrem Betriebsrat am 10. Dezember 1971 eine Betriebsvereinbarung folgenden Inhalts:

"Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat der P
El GmbH vereinbaren für die gesamte
Belegschaft im Werk Ei in der Zeit vom
27. Dezember bis 31. Dezember 1971

Betriebsurlaub. Diese Vereinbarung gilt für alle

- 3 -

Mitarbeiter mit Ausnahme der dem Betriebsrat ausdrücklich benannten Mitarbeiter, die zur Aufrechterhaltung der Sicherheit, Versorgung und der nötigsten Jahresabschlußarbeiten und Außenkontakte erforderlich sind.

Für diejenigen Mitarbeiter, bei denen diese Zeit nicht mehr oder nicht mehr in vollem Umfang durch Resturlaub des laufenden Jahres gedeckt wird, besteht die Möglichkeit, im Vorgriff auf den Jahresurlaub 1972 entsprechende Urlaubstage in Anspruch zu nehmen.

Auf Wunsch wird auch unbezahlter Urlaub gewährt.

Die Geschäftsleitung ist außerdem bereit, auf Antrag bei der Lohn- und Gehaltsadministration bzw. Personalabteilung für nicht durch Urlaubsansprüche gedeckte ausfallende Arbeitstage einen Lohn- bzw. Gehaltsvorschuß auf Nettobasis zu gewähren. Die Rückzahlung dieses Vorschusses erfolgt in gleichen Raten durch Abzug von der Lohn- bzw. Gehaltszahlung der folgenden beiden Abrechnungsperioden.

....."

Auf einer Betriebsversammlung vom 10. Dezember 1971 wurde die Belegschaft über die Notwendigkeit des Betriebsurlaubs unterrichtet.

Da dem Kläger für das Jahr 1971 ein hinreichender Urlaubsanspruch nicht mehr zur Verfügung stand, wurden ihm fünf Tage Urlaub im Vorgriff auf das Jahr 1972 gewährt.

Der Kläger hat sich auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1972 - 5 AZR 357/71 - (AP Nr. 3 zu § 9 UrlG) berufen und die Auffassung vertreten, eine Urlaubserteilung im Vorgriff sei unzulässig, so daß ihm noch fünf Urlaubstage zustünden. Er hat behauptet, während des Betriebsurlaubs habe für ihn nicht die Möglichkeit bestanden, zu arbeiten. Er habe daher notgedrungen Urlaub im Vorgriff nehmen müssen. Unbezahlte Freizeit habe er sich nicht leisten können, da wegen der ab Januar 1972 anstehenden Kurzarbeit die finanziellen Verluste für ihn zu groß gewesen seien. Der Kläger hat deshalb beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm für 1972
5 Tage Urlaub zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



- 4 -

Sie hat vorgetragen: Bei Abschluß der Betriebsvereinbarung sei das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1972 noch nicht bekannt gewesen. Allerdings habe auch niemand gezwungen werden sollen, Urlaub im Vorgriff zu nehmen. Deswegen sei die Möglichkeit geschaffen worden, entweder Resturlaub, unbezahlten Urlaub oder Urlaub im Vorgriff zu nehmen. Wegen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten habe mit dem Betriebsrat Einigkeit darüber bestanden, daß dies die beste erzielbare Lösungsmöglichkeit sei. Nach ihrem Wissen habe der Kläger keinerlei Sonderwünsche vorgetragen. Jedenfalls sei er in die Spalte derjenigen Arbeitnehmer eingetragen worden, die Urlaub im Vorgriff gewollt hätten. Der Kläger handle deshalb arglistig, wenn er in Kenntnis der verschiedenen Möglichkeiten Urlaub im Vorgriff nehme und später den Standpunkt vertrete, er habe keinen Urlaub im Rechtssinne erhalten. Das Angebot der Beklagten habe im Interesse der Arbeitnehmer gelegen, weil diese dadurch den geringsten Verdienstausfall gehabt hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat die Auffassung vertreten, dem Kläger habe für das Jahr 1972 Urlaub im Vorgriff nicht erteilt werden können. Das neue Urlaubsbegehren sei auch nicht arglistig. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Auch das Landesarbeitsgericht hat die Betriebsvereinbarung für teilweise unwirksam gehalten, in Sonderheit soweit darin die Möglichkeit eröffnet worden ist, Urlaub im Vorgriff zu nehmen. Es hat aber die Ansicht vertreten, dem erneuten Urlaubsbegehren des Klägers stehe der Einwand der Arglist entgegen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Die beiden Vorinstanzen haben rechtlich zutreffend angenommen, daß die Beklagte und ihr Betriebsrat durch die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1971 Arbeitnehmern, die für 1971 keinen Resturlaub mehr hatten, in der Zeit vom 27. bis 31. Dezember 1971 keinen Urlaub im Vorgriff auf das Jahr 1972 aufdrängen konnten.

Soweit - wie im Falle des Klägers - "Urlaub im Vorgriff" in Rede steht, verstößt die Betriebsvereinbarung gegen Gesetz und Tarifvertrag. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 16. März 1972 entschieden hat, kann ein gesetzlicher oder tariflicher Urlaubsanspruch vor Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres nicht rechtswirksam erfüllt werden; denn dies wäre mit der Bindung des Urlaubs an das jeweilige Urlaubsjahr, die § 1 BUrlG verbindlich vorschreibt, unvereinbar. Wegen der engen Bindung des Urlaubs an das Kalenderjahr ist auch schon vor Veröffentlichung der eben erwähnten Entscheidung des Senats im Schrifttum die Auffassung vertreten worden, daß weder zuviel gewährter Urlaub des einen Jahres auf den Urlaub des nächsten Jahres angerechnet noch Urlaub des nächsten Jahres bereits im Vorgriff im laufenden Urlaubsjahr gewährt werden darf (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 4. Aufl., § 1 RdNr. 25 mit 27; Boldt-Röhsler, BUrlG, § 7 Anm. 50; Natzel, Anmerkung zu AP Nr. 3 zu § 9 BUrlG [unter 1 a7; Meisel, Anmerkung zum selben Urteil SAE 1972, 262 [263 unter 1 b7]). Diese Erkenntnis ist aus dem Zweck des gesetzlichen bzw. tariflichen Erholungsurlaubs zu gewinnen. Das Gesetz will durch die Bindung des Urlaubs an das Urlaubsjahr erreichen, daß jeder Arbeitnehmer in einem einigermaßen regelmäßigen Rhythmus eine gewisse länger andauernde bezahlte Freizeit erhält, weil nur so dem Erholungsbedürfnis und damit der Gesundheit des Arbeitnehmers ausreichend Rechnung getragen wird. Der für die

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Parteien verbindliche Manteltarifvertrag sieht gegenüber der gesetzlichen Regelung keine Abweichung vor (vgl. § 6 Nr. 1 und 2 MTV), so daß der Senat die Frage nicht zu entscheiden brauchte, ob die strenge Bindung des Urlaubs an das Kalenderjahr auch für den Teil des tariflichen Urlaubs zu gelten hat, der über den in § 3 BUrtG vorgeschriebenen Mindesturlaub hinausgeht.

Der Senat sieht weder Anlaß noch Möglichkeit, gelegentlich der Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits die Forderung nach einer strengen Bindung des Urlaubs an das Kalenderjahr aufzugeben. Dem etwa in der Praxis des Arbeitslebens bestehenden Bedürfnis, für die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr - aus welchen Gründen auch immer - den Betrieb zu schließen, kann dadurch Rechnung getragen werden, daß rechtzeitig, im Zusammenhang mit der Urlaubsplanung für das laufende Jahr, in einer Betriebsvereinbarung für diese Tage Betriebsferien vorgesehen werden. Dann kann jeder Arbeitnehmer von vornherein den ihm zustehenden Urlaub danach einrichten. Hingegen kann der Umstand, daß der Arbeitgeber zwischen Weihnachten und Neujahr den Betrieb aus betrieblichen Gründen schließen will oder schließen muß, eine erst am 10. Dezember abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Urlaub im Vorgriff auf das nächste Kalenderjahr nicht rechtfertigen. Der regelmäßig durch Betriebsvereinbarung aufzustellende Urlaubsplan hat im übrigen - was hier durch § 6 Nr. 5 MTV ausdrücklich gesagt wird - die Aufgabe, die Urlaubszeiten "so frühzeitig wie möglich" nach den Erfordernissen des Betriebes und möglichst unter Berücksichtigung berechtigter Wünsche der Arbeitnehmer festzulegen. Er dient aber nicht dazu, kurzfristig auftretende Betriebskrisen unter Verletzung urlaubsrechtlicher Grundsätze zu regeln.

Durfte die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1971 dem Kläger "Urlaub im Vorgriff" nicht aufdrängen, so folgt

- 7 -



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



- 7 -

daraus, daß ihm die Tage des "Betriebsurlaubs" nicht auf seinen Urlaub für das Kalenderjahr 1972 angerechnet werden durften und ihm noch fünf Urlaubstage für 1972 zustehen, die er mit Rücksicht auf § 817 Satz 2 BGB fordern kann, ohne zur Rückgewähr des bereits erhaltenen Urlaubsentgelts verpflichtet zu sein.

2. Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Auffassung ist das Verlangen des Klägers auch nicht rechtsmißbräuchlich.

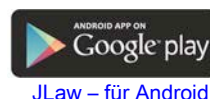
Das Landesarbeitsgericht hat das Urlaubsbegehren des Klägers als unvereinbar mit dem früheren Verhalten des Klägers angesehen, weil sich die Beklagte aufgrund dieses Verhaltens auf eine bestimmte Rechtslage eingestellt habe. Die Beklagte habe vom Kläger erwarten dürfen, daß er einer von ihm mißbilligten Regelung unmißverständlich widersprochen hätte, statt sich dem "Zwang der Ereignisse" zu beugen, um dann Monate später mit Ansprüchen hervorzutreten. Dieser Erwägung kann der Senat nicht folgen. Nach seiner Überzeugung durfte, ja mußte der Kläger vielmehr annehmen, daß die in der Betriebsvereinbarung gefundene Regelung über die Betriebsschließung in den Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr auch für ihn verbindlich war. Wollte er deshalb unbezahlten Urlaub nicht hinnehmen, dann war für ihn "Urlaub im Vorgriff" die einzig verbleibende Möglichkeit, weil er Resturlaub für 1971 nicht mehr hatte. Wenn sich nun für ihn später herausgestellt hat, daß ihm diese Tage nicht als Urlaub für 1972 angerechnet werden durften, kann er auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Widersprüchlichkeit zu seinem früheren Verhalten (*venire contra factum proprium*) an seiner früheren Entscheidung - für den Urlaub im Vorgriff - festgehalten werden. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht oder doch nicht ausreichend berücksichtigt, daß die Urlaubsgewährung nicht einem Wunsche des Klägers entsprang (wegen des möglicherweise dann anzunehmenden Rechtsmißbrauches vgl. Meisel, SAE 1972, 262 263 unter 1 b7), sondern nur auf der zwangsläufigen Einordnung in eine vorgefundene kollektivrechtliche Regelung beruhte. Mit Recht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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

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

- 8 -

weist deshalb die Revision darauf hin, daß ein im Sinne des § 242 BGB widersprüchliches Verhalten nur dann angenommen werden könnte, wenn der an sich Berechtigte selbst eine bestimmte Lage geschaffen hat, auf die der andere Teil vertrauen darf. Davon kann aber hier keine Rede sein.

Wenn der Kläger zunächst davon ausgehen mußte, daß er nur zwischen Urlaub im Vorgriff und unbezahltem Urlaub wählen konnte, kann man auch nicht - wie das Landesarbeitsgericht es getan hat - sein Verlangen deshalb als rechtsmißbräuchlich ansehen, weil er den Anspruch erst im Oktober 1972, mithin nach 10 Monaten, erhoben hat. Dies liefe auf eine Verwirkung hinaus, die jedoch voraussetzen würde, daß der Kläger in Kenntnis des ihm zustehenden Anspruchs mit der Geltendmachung so lange zögerte, daß die Beklagte nicht mehr damit zu rechnen brauchte.

gez. Dr. Hilger

Siara

Bichler

Keller

Werner



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

