

56

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

Gesetz: BUrlG § 3 Rechtsmißbrauch, § 7; Manteltarifvertrag für die Lederwaren- und Kofferindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 14. Dezember 1964 §§ 4, 12

- Leitsätze: 1. Zu den Voraussetzungen von Urlaubs- und Urlaubsgeldungsansprüchen gehört nicht das Vorliegen eines im Einzelfall festzustellenden Erholungsbedürfnisses.
2. Auch der wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Abgeltung des vor dem Ausscheiden entstandenen und nicht gewährten Urlaubs.
3. Eine tarifliche Verfallklausel des Inhalts, daß ein nicht geltend gemachter Urlaub drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt, ist unanwendbar, wenn der Arbeitnehmer infolge langdauernder Erkrankung an der Geltendmachung des Urlaubs gehindert war.

Aktenzeichen: 5 AZR 410/67

Urteil des BAG vom 6. Juni 1968

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR_410/67

6 Sa 414/67 Niedersachsen

Im Namen des Volkes! 56

Verkündet
am 6. Juni 1968

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Schleinkofer und Krebs für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. September 1967 - 6 Sa 414/67 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die im 60. Lebensjahr stehende Klägerin war seit dem Jahre 1960 bei der Beklagten als Arbeiterin, zuletzt zu den Bedingungen des Manteltarifvertrages für die Lederwaren- und Kofferindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 14. Dezember 1964 (MTV), beschäftigt. Danach betrug der Jahresurlaub der Klägerin 18 Werktage.

Im Jahre 1965 bestand bei der Klägerin Arbeitsfähigkeit nur während folgender Zeiträume:

vom 1.	bis 27.1.1965	an 19 Arbeitstagen bzw. 23 Werktagen
vom 6.3.	" 5.4.1965	an 21 " " " 26 "
vom 24.4.	" 10.5.1965	an 11 " " " 14 "
		zusammen an 51 Arbeitstagen bzw. 63 Werktagen.

Anschließend war die Klägerin durchgehend bis über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 12. November 1966 hinaus arbeitsunfähig krank.

Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung des vollen Jahresurlaubs für das Kalenderjahr 1965 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 364,68 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 3. April 1967.

Die Beklagte hält sich aus Rechtsgründen nicht für verpflichtet, das Verlangen der Klägerin zu erfüllen, und hat daher beantragt, die Klage abzuweisen.

Die hier interessierenden Bestimmungen des genannten MTV lauten wie folgt:

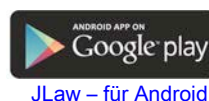
" § 4

- Nr. 5 Im Eintritts- bzw. Austrittsjahr hat der Arbeiter Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als er volle Monate im Betrieb beschäftigt war. In beiden Fällen entfällt die Wartezeit, sofern sie bis zum Jahresende bzw. bis zum Zeitpunkt des Austritts nicht erfüllt werden konnte.
- Nr. 6 Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig.
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- Nr. 12 Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

- Nr. 13 Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß er beim Arbeitgeber erfolglos geltend gemacht wurde.

§ 12

- Nr. 2 Ansprüche auf Grund der für den Arbeiter geltenden Tarifverträge können nur für eine zurückliegende Zeit von 13 Wochen geltend gemacht werden. Sind nach Ausscheiden aus dem Betrieb Ansprüche nicht innerhalb einer Frist von 8 Wochen geltend gemacht, so sind sie ausgeschlossen."

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet, da das Landesarbeitsgericht die Rechtslage in allen wesentlichen Punkten zutreffend beurteilt hat.

1. Zunächst ist dem angefochtenen Urteil darin beizutreten, daß für das Kalenderjahr 1965 - und zwar zu Beginn dieses Jahres - der volle tarifliche Urlaubsanspruch der Klägerin entstanden ist. Dies folgt einerseits aus der Bestimmung des Kalenderjahres als Urlaubsjahr (§ 4 Nr. 2 MTV) und dem Fehlen einer besonderen Stichtagfestsetzung (s. hierzu Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 1 Anm. 31), andererseits daraus, daß nach dem - insoweit mit dem Bundesurlaubsgesetz übereinstimmenden - MTV für den Umfang des jährlichen Urlaubs grundsätzlich das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch das Ausmaß der im Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Arbeit maßgeblich ist. Die Revision leugnet das letztere zwar unter Hinweis auf § 4 Nr. 5 MTV, wonach der Arbeiter im Ein- bzw. Austrittsjahr Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs hat, als er volle Monate im Betrieb "beschäftigt" gewesen ist; dies tut sie jedoch zu Unrecht.

- 4 -

Denn diese Regelung betrifft nur den besonderen Fall der Urlaubszwölfteilung im Ein- und Austrittsjahr. Regelungen dieser Art können, wie in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit langem geklärt ist (AP Nr. 13 zu § 611 BGB Urlaubsrecht), auf sonstige Fälle, insbesondere den Fall langfristiger Erkrankung, nicht ausgedehnt werden. Schon nach dem Rechtszustand vor dem Erlass des Bundesurlaubsgesetzes bedurfte es einer ausdrücklichen tarifvertraglichen Zulassung, wenn auch im Falle langfristiger Erkrankung der Urlaub entsprechend dem Maß der tatsächlichen Arbeitsleistung gezwölfteilt werden sollte. Dies gilt - ohne daß damit zu der Frage der Rechtsgültigkeit solcher Regelungen Stellung genommen wird - um so mehr im Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes; denn hier sind vom Gesetz zuungunsten des Arbeitnehmers abweichende Gestaltungen nur beachtlich, wenn der Wille der Tarifvertragsparteien, vom Gesetz abzuweichen, eindeutig aus der getroffenen Regelung hervorgeht (BAG AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG). Daß der MTV hier den Urlaubsanspruch dem Ausmaß der tatsächlichen Arbeitsleistung anpassen und damit den Urlaub erkrankter Arbeitnehmer kürzen wollte, läßt sich der Gesamtheit seiner Bestimmungen, insbesondere dem § 4 Nr. 5 keineswegs eindeutig entnehmen.

Die Entstehung des Urlaubsanspruchs für 1965 scheitert auch nicht daran, daß es, wie die Revision meint, mit Rücksicht auf die lange Erkrankung der Klägerin und deren Folgen an einem urlaubsrechtlich beachtlichen Erholungsbedürfnis fehlte. Zwar bestimmt die Urlaubsregelung des § 4 MTV einleitend, daß der Urlaub "der Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft" diene. Dadurch werden aber Erholungsbedürfnis und Möglichkeit der Erhaltung der Arbeitskraft nicht, wie die Revision irrtümlich annimmt, zu einer - in jedem Einzelfall konkret festzustellenden - Anspruchsvoraussetzung. Vielmehr wird damit lediglich der allgemeine Zweck der tarifvertraglichen Urlaubsregelung ausgesprochen, wie er auch jeder sonstigen normativen Urlaubsbestimmung unausgesprochen zugrunde liegt. Das Bundesurlaubsgesetz ist ebenfalls von diesem Grundgedanken beherrscht. Es wäre jedoch verfehlt, in seinem Geltungsbereich das - im Streitfall vom Arbeitnehmer darzulegende und ggf. zu beweisende - Erholungsbedürfnis zur Voraussetzung des jeweiligen Urlaubsan-

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

- 5 -



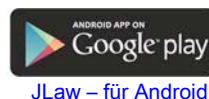
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

spruchs zu machen. Dies würde Anlaß zu zahlreichen Rechtsstreitigkeiten geben und das Anliegen des Gesetzes, dem Arbeitnehmer in jedem Jahr zu einem baldigen, gesicherten Urlaub zu verhelfen, oftmals zunichte machen. Es läßt sich auch hier nicht annehmen, daß der MTV - damit die Rechtslage des Arbeitnehmers verschlechternd - den Urlaubsanspruch von weiteren als den allgemeinen gesetzlichen Voraussetzungen abhängig machen und dadurch seine schnelle Verwirklichung empfindlich behindern wollte.

2. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht ferner darin, daß die Geltendmachung des Urlaubsverlangens nicht dem Einwand des Rechtsmißbrauchs ausgesetzt ist. Wenn ein Arbeitnehmer wie hier die Klägerin insgesamt gut zwei Monate im Kalenderjahr tatsächlich arbeitet, liegt in aller Regel kein grobes Mißverhältnis zwischen einem sich im gesetzlichen Rahmen haltenden Urlaubsanspruch und der erbrachten Arbeitsleistung vor; daher kann in einem solchen Falle die Geltendmachung des Urlaubsanspruches nicht als gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßend angesehen werden. Dies gilt auch dann, wenn die tatsächliche Arbeit nicht zeitlich zusammenhängend, sondern in mehreren Teilstücken geleistet worden ist.

3. Fehl geht die Ansicht der Revision, der Urlaubsanspruch der Klägerin sei jedenfalls deshalb verfallen, weil er nicht bis zum 31. März 1966 geltend gemacht worden sei. Zwar bestimmt § 4 Nr. 13 MTV, daß der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt, außer wenn er vorher erfolglos geltend gemacht worden ist. Diese Vorschrift ist jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, unanwendbar, wenn der Arbeitnehmer nicht die rechtliche Möglichkeit hat, den Urlaub in der in § 4 Nr. 12 MTV geregelten Weise - spätestens also in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres - geltend zu machen und durchzuführen. Ein solcher Sachverhalt ist angesichts der Unvereinbarkeit von Krankheits- und Urlaubsfreizeit jedenfalls dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer bereits im Urlaubsjahr erkrankt ist und die Krankheit über den in § 4 Nr. 13 MTV bezeichneten Verfalltermin



hinaus andauert. Denn der Sinn der letzteren Vorschrift ist offensichtlich, den Arbeitnehmer zu einer dem Urlaubszweck am ehesten gerecht werdenden alljährlichen Urlaubsnahme zu veranlassen - also die "Urlaubsstapelung" zu vermeiden - und die allgemeine Urlaubsabwicklung zugleich mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Der Zweck der Vorschrift liegt also wesentlich auf urlaubsrechtlichem Gebiet und unterscheidet sich damit deutlich von dem Zweck allgemeiner tarifvertraglicher Ausschlußfristen, der dahin geht, im Arbeitsverhältnis über das Bestehen von Ansprüchen Klarheit zu schaffen und spätere, mit Beweisschwierigkeiten verbundene Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Die erwähnten urlaubsrechtlichen Gesichtspunkte verlieren jedoch ihre Bedeutung, wenn - für den Arbeitgeber erkennbar - die Urlaubsdurchführung in der tarifvertraglich vorgesehenen Weise unmöglich ist und aus diesem Grunde die Geltendmachung des Urlaubs vor dem Ablauf der Verfallfrist des § 4 Nr. 13 MTV unterbleibt. Es läßt sich schwerlich annehmen, daß die Tarifvertragsparteien auch in einem solchen Fall einen rechtens entstandenen Urlaubsanspruch an der Verfallklausel scheitern lassen wollten.

Der Urlaubsanspruch der Klägerin ist somit nicht mit dem Ablauf des 31. März 1966 untergegangen. Ob er bei fortwährender Erkrankung auch noch im nächstfolgenden Kalenderjahr 1967 hätte geltend gemacht werden können, kann hier dahinstehen. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat bereits am 12. November 1966 mit der Folge (s. unten zu 4) geendet, daß der Urlaubsanspruch in Gestalt der Abgeltung zu erfüllen ist. Für das Abgeltungsverlangen gilt nunmehr die Ausschlußfrist des § 12 Nr. 2 Satz 2 MTV, wonach Ansprüche innerhalb einer Frist von acht Wochen nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb geltend zu machen sind. Diese Frist hat die Klägerin gewahrt, da sie unstreitig (s. S. 14 unten des angefochtenen Urteils) in den letzten Dezembertagen 1966 die Abgeltung von der Beklagten gefordert hat.

4. Mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch der Klägerin gemäß § 4 Nr. 6 Abs. 2 MTV in einen Ab-



- 7 -

geltungsanspruch übergegangen. Die Revision leugnet allerdings auch dies unter Hinweis auf die Wortfassung der Vorschrift, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Hier sei, so meint die Revision, der Grund für die Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung bei bestehendem Arbeitsverhältnis in der langdauernden Erkrankung der Klägerin zu suchen; er liege also nicht in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vielmehr wäre der Urlaub auch ohne die Beendigung nicht zu realisieren gewesen. Die Folge sei die Unanwendbarkeit der tariflichen Abgeltungsvorschrift.

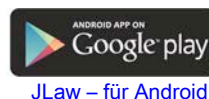
Auch dieser Revisionsangriff geht fehl. § 4 Nr. 6 Abs. 2 MTV will - ebenso wie die mit ihm wörtlich übereinstimmende Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG - lediglich besagen, daß die rechtliche Natur des Urlaubsanspruchs sich infolge der mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses eintretenden Unerfüllbarkeit wandle und in einen reinen Geldanspruch übergehe. Sie stellt aber nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als alleiniges kausales Erfordernis für die Entstehung des Abgeltungsanspruches auf. Da die Abgeltung nur das Surrogat der nicht mehr möglichen Freizeitgewährung ist, beide also nur zwei rechtlich verschiedene Erscheinungsformen des einheitlichen Urlaubsanspruches sind, ist die Entstehung des Abgeltungsanspruches von denselben rechtlichen Faktoren abhängig wie die des Freizeitanspruches. Besteht ein Freizeitanspruch, so geht er daher im Zeitpunkt des Ablaufs des Arbeitsverhältnisses ohne weiteres in den Abgeltungsanspruch über. Wird, wie in den obigen Ausführungen, der Einfluß langdauernder Erkrankung des Arbeitnehmers auf den Bestand des Freizeitanspruches verneint, so muß dies notwendigerweise auch für den Bestand des Abgeltungsanspruches gelten.

Aus diesen Erwägungen folgt ferner, daß der rechtliche Bestand auch des Abgeltungsanspruches nicht die konkrete Feststellung eines Erholungsbedürfnisses zur Voraussetzung hat. Dies läßt sich sogar unmittelbar aus den Vorschriften des MTV herleiten. Denn danach wird - ebenso wie nach § 7 Abs. 4 BUrlG -

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Abgeltung für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestanden, also auch dann, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers wegen Erreichens der Altersgrenze erfolgt oder aus sonstigen Gründen zugleich das Ende des beruflichen Lebens bedeutet. In diesen Fällen kann von dem Zweck des Urlaubs, die Arbeitskraft zu erhalten, nicht mehr gesprochen sein. Gleichwohl ist dies sowohl für die Tarifpartner als auch für den Gesetzgeber kein Grund gewesen, die Abgeltung rechtens entstandener Freizeitansprüche zu versagen. Nichts anderes kann in dem hier gegebenen Fall gelten, daß dauernde Arbeitsunfähigkeit den Wiedereintritt des ausscheidenden Arbeitnehmers in ein anderes Arbeitsverhältnis ausschließt.

Die Revision war somit mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Wichmann

Siara

E. Schleinkofer

Krebs

