

Jkt. 1981

162

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht und Direktionsrecht, § 315;
UrlaubsG NRW §§ 4, 6, 10; BetrVG § 21 Satz 1, § 22, 56
Abs. 1 Buchst. c; FeiertagslohnzahlungsG § 1.

Leitsätze:

1. Die Wiederwahl eines Betriebsrats nach Ablauf seiner Amtszeit durch Akklamation in einer Betriebsversammlung ist nichtig. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, von sich aus auf eine ordnungsmäßige Neuwahl des Betriebsrats Einfluß zu nehmen.
2. Besteht in einem betriebsratspflichtigen Betrieb kein gültig gewählter Betriebsrat, so ist für die Anwendung des § 56 Abs. 1 Buchst. c BetrVG über die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Aufstellung eines Urlaubsplanes kein Raum. Soweit Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag nichts anderes bestimmen, ist der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts befugt, die zeitliche Lage desurlaubes der Arbeitnehmer zu bestimmen. Das gilt auch für Betriebsferien.
3. Die Festlegung desurlaubes durch den Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts hat gemäß § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu erfolgen. Dabei muß der Arbeitgeber das Interesse des Arbeitnehmers an einer von diesem gewünschten Urlaubszeit gegenüber seinem eigenen Interesse an einer bestimmten Urlaubszeit objektiv abwägen und bei der von ihm zu treffenden Entscheidung alle in Betracht kommenden Umstände berücksichtigen.

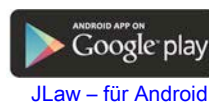
Aktenzeichen: 5 AZR 423/60

Urteil des BAG vom 12. Oktober 1961

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 423/60

5 Sa 367/60 Hamm/Westf.

Verkündet
am 12. Oktober 1961

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

162

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Falk und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Hamm/Westf. vom 9.September 1960 - 5 Sa 367/60 - aufgehoben, soweit es die Lohnzahlung in Höhe von 38,50 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 26. April 1960 für den 15. April 1960 (Karfreitag) und den 18.April 1960 (Ostermontag) betrifft und soweit es über die Kosten entschieden hat. Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

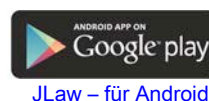
Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt in I eine Metall-
waren- und Beleuchtungskörperfabrik. Sie beschäftigt etwa
170 bis 200 Arbeitnehmer. Am 29. Juni 1959 trat der Kläger
als Montagearbeiter in ihre Dienste. Auf das Arbeitsverhält-
nis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Arbeiter
in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-West-
falens vom 29. Dezember 1958, abgeschlossen zwischen dem
Verband metallindustrieller Arbeitgeerverbände NRW e.V.
sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V.
einerseits und der Industriegewerkschaft Metall für die
Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung in Essen, Hagen,
Köln und Münster andererseits, Anwendung.

Am 1. April 1960 erging im Betrieb der Beklagten fol-
gende Bekanntmachung:

"In der Zeit

von Montag, den 11. April 1960 bis einschließlich
Sonntag, den 23. April 1960 = 10 Tage
soll Urlaub für das Jahr 1960 gemacht werden.

Der erste Arbeitstag wäre somit:

Montag, der 25. April 1960.

Der Obmann:

gez. Unterschrift

I , 1. April 1960

Der Betriebsleiter:

gez. Unterschrift."

Im Zeitpunkt der Bekanntmachung bestand im Betrieb der
Beklagten ein Betriebsrat, der im Jahre 1957 ordnungsmäßig
gewählt und nach Ablauf seiner Amtszeit im Frühjahr 1959 in
einer Betriebsversammlung durch Akklamation wiedergewählt
worden war.

Auf Grund der Bekanntmachung vom 1. April 1960 nahm
die Belegschaft der Beklagten während der angekündigten Zeit
Urlaub. Ausgenommen waren einige Arbeitnehmer, die zur Auf-
rechterhaltung eines Notdienstes und für Fertigstellung
dringender Arbeiten erforderlich waren. Der Kläger war mit
der angekündigten Urlaubserteilung nicht einverstanden. Er
bot der Beklagten seine Arbeitsleistung an. Diese lehnte je-



doch ab. Daraufhin kündigte der Kläger am 19. April 1960 fristlos sein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte vergütete dem Kläger bei seinem Ausscheiden den ihm bis dahin zustehenden anteiligen Urlaub für das Jahr 1960. In die Urlaubszeit fielen als gesetzliche Wochenfeiertage der 15. April (Karfreitag) und der 18. April (Ostermontag).

Der Kläger hat mit der am 26. April 1960 erhobenen Klage beantragt, die Beklagte zur Zahlung des Lohnes für sieben Arbeitstage zu täglich 8,75 Arbeitsstunden bei einem Stundenlohn von 2,20 DM und daher zur Zahlung von insgesamt 134,75 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 26. April 1960 zu verurteilen. Zur Begründung hat er behauptet, er habe sich mit der für ihn überraschend gekommenen betrieblichen Urlaubsregelung nicht einverstanden erklären können, weil er zu jener Zeit noch in beinahe menschenunwürdigen Wohnverhältnissen habe leben müssen und deshalb ein berechtigtes Interesse daran gehabt habe, seinen ganzen Urlaub im Sommer 1960 zu einer wirklichen Erholung zu benutzen. Die Beklagte hätte bei gutem Willen die Möglichkeit gehabt, ihn während der betrieblichen Urlaubszeit weiterzubeschäftigen. Während dieser Zeit seien in der Montageabteilung, in der er ständig gearbeitet habe, zehn bis zwölf Frauen eingesetzt gewesen. Außerdem seien für die neu eingestellten Belegschaftsmitglieder, die noch keinen Urlaubsanspruch gehabt hätten, Arbeitsmöglichkeiten geschaffen worden.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag behauptet, die Auftragslage in ihrem Unternehmen sei saisonbedingten Schwankungen unterworfen. In den Frühjahrsmonaten liefen die Programme an, um für die Monate Mai bis Dezember eine Vollbeschäftigung mit guter Auftragslage zu gewährleisten. Sie erteile daher seit 1957 den Urlaub in den Monaten April/Mai in Form von Betriebsferien. Im März 1960 habe der Zeuge G als Vermittler zwischen der Betriebsleitung und der Belegschaft mit den Betriebsangehörigen über die allen genehme und für alle zweckmäßige Lage des Urlaubs gesprochen. Die Zeit vom 11. bis zum 23. April sei für die verheirateten Belegschaftsmitglieder mit Kindern wegen der in dieser Zeit gegebenen Schulferien besonders



günstig gewesen. Eine Beschäftigungsmöglichkeit habe sie während der Betriebsferien für den Kläger nicht gehabt. Für die während der Betriebsferien angefallenen Arbeiten sei der Kläger nicht in Betracht gekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

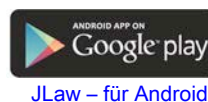
Entscheidungsgründe:

I. 1. Als Anspruchsgrundlage für eine Lohnzahlungspflicht der Beklagten für die Zeit vom 11. bis 14. April und für den 19. April 1960 kommt lediglich § 615 Satz 1 BGB in Betracht. Ein Annahmeverzug der Beklagten im Sinne des § 615 Satz 1, §§ 293 ff. BGB setzt neben anderem voraus, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung schuldet und sie daher dem Arbeitgeber anbieten darf. Ist der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung freigestellt, wie das bei einer gültigen Beurlaubung der Fall ist, so ist er nicht Schuldner einer Arbeitsleistung und kann er seine Arbeitsleistung auch nicht in einer den Annahmeverzug begründenden Weise anbieten. Die Entscheidung darüber, ob der Kläger die Beklagte in Annahmeverzug versetzt hat, hängt daher von der Frage ab, ob der Kläger wirksam beurlaubt war oder nicht. In der hier in Rede stehenden Zeit war der Kläger jedoch wirksam beurlaubt, so daß sich die Beklagte nicht in Annahmeverzug befand. Das ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

2. Die Festlegung von Betriebsferien unterliegt gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. c BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Zwar spricht § 56 Abs. 1 Buchst. c BetrVG nur von "Aufstellung des Urlaubsplanes". Darunter ist die Festlegung der Grundsätze, nach denen der Urlaub gewährt werden soll, zu verstehen. Das trifft aber auch auf Betriebsferien zu (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, 1957, § 70 II 1 c S. 827 zu Fußnote 12; Staudinger-Nipperdey, Dienstvertrag, 11. Aufl., 1958, § 611 Ben. 278; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 39 II 4 S. 534 zu Fußnote 79; Dersch, Die Urlaubsgesetze,



1954, Anm. 335 a; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., 1958, § 56 Anm. 40; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., 1960, § 56 Anm. 24; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., 1960, § 56 Anm. 26; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 1960, S. 479 zu Fußnote 75; Hessel, Betrieb 1953, 801 [802]; Zöllner, Betrieb 1957, 508 [510 Fußn. 40]; Rothe, Betrieb 1957, 897 [898]; LAG Berlin, BB 1957, 438). Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts ist Wirksamkeitsvoraussetzung der zu treffenden Maßnahmen (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG; BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Das Mitbestimmungsrecht kann jedoch nur ausgeübt werden, wenn überhaupt ein Betriebsrat besteht. Ist in einem betriebsratspflichtigen Betrieb (§§ 1, 8 BetrVG) ein Betriebsrat von vornherein nicht gewählt worden, so bleibt die Belegschaft vertretungslos. Der Arbeitgeber kann in diesem Falle Maßnahmen, die sich auf die in § 56 BetrVG genannten Gegenstände beziehen, einzelvertraglich und gegebenenfalls auf Grund seines Direktionsrechts treffen. Die gleiche Rechtslage ergibt sich, wenn die Betriebsratswahl nichtig ist und der fehlerhaft gewählte Betriebsrat infolgedessen nicht rechtswirksam handeln kann. Um einen solchen Fall handelt es sich hier. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß der Betriebsrat der Beklagten im Jahre 1959 nach Ablauf seiner Amtszeit in einer Betriebsversammlung durch Akklamation wiedergewählt worden ist. Eine solche Wahl, die gegen alle Vorschriften über die Wahl des Betriebsrates verstößt, ist nicht nur anfechtbar, sondern von vornherein nichtig (vgl. BAG 1, 317 [319] = AP Nr. 1 zu § 18 BetrVG; BAG 4, 63 [67] = AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG; Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II, § 54 V 2 S. 720-722; Galperin-Siebert, aaO, § 18 Anm. 27; Dietz, aaO, § 18 Anm. 26; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., 1954, § 18 Anm. 2 b; Fitting-Kraegeloh, aaO, § 18 Anm. 8; Neumann-Duesberg, aaO, S. 246). Sowohl die Nichtvornahme als auch die Nichtigkeit einer Wahl liegen in der Risikosphäre der Belegschaft. Den Arbeitgeber trifft keine Pflicht, auf eine ordnungsgemäße Wahl hinzuwirken, auch nicht im Hinblick auf eine Regelung



der Gegenstände des § 56 BetrVG. Ebenso wenig läßt sich das aus § 6 Ziffer 5 des hier anzuwendenden Manteltarifvertrages entnehmen, wonach die Festlegung eines allgemeinen Urlaubsplanes mit dem Betriebsrat zu erfolgen hat. Es ist Sache der Arbeitnehmer selbst, die ihnen in dieser Beziehung zustehenden Rechte zu wahren. Ein rechtlicher Unterschied zu dem Fall, daß in einem betriebsratspflichtigen Betrieb überhaupt kein Betriebsrat gewählt worden ist, besteht daher nicht. Es kann auch nicht etwa in Betracht gezogen werden, daß der ursprünglich ordnungsgemäß gewählte Betriebsrat im Falle einer nichtigen Neuwahl über seine Amtszeit hinaus wirksam im Amt bleibe. Dem steht die Vorschrift des § 21 Satz 1 BetrVG entgegen, wonach die Amtszeit des Betriebsrates zwei Jahre beträgt. Auch § 22 Abs. 2 BetrVG, der eine Fortführung der laufenden Geschäfte durch den bisherigen Betriebsrat bis zur Neuwahl vorsieht, kann hier nicht angewendet werden, da er ausdrücklich auf die hier nicht zutreffenden Fälle des § 22 Abs. 1 Buchst. a bis c BetrVG beschränkt ist. Ein Betriebsrat bestand daher z.Zt. der Festlegung der Betriebsferien für das Jahr 1960 im Betrieb der Beklagten nicht, so daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach näherer Maßgabe des § 56 Abs. 1 Ziffer c BetrVG im Betrieb der Beklagten nicht auswirken konnte.

3. Können Betriebsferien nicht in einem Urlaubsplan mit dem Betriebsrat vereinbart werden, so beurteilt sich ihre Festlegung wie die Erteilung eines Einzelurlaubs.

a) Das nordrhein-westfälische Urlaubsgesetz vom 27. November 1956 (Gs.NW. S. 813) enthält keine Bestimmungen über die Festlegung des Urlaubs.

b) Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich in dieser Richtung auch nichts aus dem hier anzuwendenden Manteltarifvertrag. Dieser bestimmt in § 6 Ziff. 5:

"Die Festlegung eines allgemeinen Urlaubsplanes erfolgt mit dem Betriebsrat nach den Erfordernissen des Betriebes, wobei berechnete Wünsche des Arbeitnehmers nach Möglichkeit berücksichtigt werden sollen.

Der Urlaubsplan soll spätestens bis zum 1. April des Urlaubsjahres aufgestellt sein."



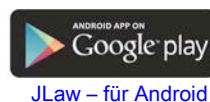
§ 7 Ziffer 2 und 3 des Manteltarifvertrages lauten:

"2. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden.

3. In dem Kalenderjahr, in dem ein Arbeitnehmer neu oder wieder eingestellt wurde, vermindert sich der Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, der vor dem Eintrittstag liegt, um 1/12.

Dieser Anspruch kann bei Eintritt bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember geltend gemacht werden."

Mit dem in § 7 Ziffer 2 Satz 1 MTV genannten Urlaubsplan ist der Urlaubsplan gemeint, von dem in § 6 Ziffer 5 die Rede ist. Aus der Zusammenfassung der beiden Tatbestände in § 7 Ziffer 2 MTV - Bestehen und Nichtbestehen eines Urlaubsplanes - ergibt sich aber nicht, daß bei Nichtvorhandensein eines Urlaubsplanes die zeitliche Lage des Urlaubs allein durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestimmt werden kann. § 7 Ziffer 2 Satz 2 MTV besagt einmal, daß, soweit kein Urlaubsplan besteht, der Arbeitnehmer ab 1. April nicht auf einen Teilanspruch beschränkt werden kann, wenn er Urlaub in voller Höhe fordert. Bei der Auslegung dieser Vorschrift ist aber außerdem § 6 Ziffer 5 Abs. 2 MTV zu berücksichtigen, wonach der Urlaubsplan spätestens bis zum 1. April des Urlaubsjahres aufgestellt sein soll. § 7 Nr. 2 Satz 2 bedeutet demnach nichts anderes, als daß ein Arbeitnehmer ab 1. April des Urlaubsjahres nicht auf die später erfolgende Aufstellung des Urlaubsplanes verwiesen werden kann. Die Vorschrift will damit den Schwierigkeiten Rechnung tragen, die in zeitlicher Beziehung durch das Aushandeln eines Urlaubsplanes entstehen können. Vor dem 1. April soll eine Geltendmachung von Urlaubsansprüchen möglichst vermieden werden, um die Aufstellung des allgemeinen Urlaubsplanes nicht zu gefährden. Aus diesem Grunde ist auch die Möglichkeit gegeben, vor dem 1. April nur Teilurlaub zu gewähren. § 7 Ziffer 2 Satz 2 MTV beinhaltet lediglich eine Wartefrist bezüglich der Dauer



des Urlaubs. Er will damit eine vorzeitige Geltendmachung verhindern, ohne diese aber gänzlich auszuschließen. Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht erst ab 1. April des Urlaubsjahres. Das ist nach § 10 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Urlaubsgesetz NRW zulässig. Die Fälligkeit des Anspruchs wird damit noch nicht herbeigeführt. Diese tritt erst mit der zeitlichen Festlegung der Urlaubstage ein (Dersch, aaO, Anm. 342 und 456). Die zeitliche Festlegung der Urlaubstage erfolgt aber durch § 7 Ziffer 2 Satz 2 MTV nicht. Der Begriff "Geltendmachung" i.S. dieser Bestimmung hat keine andere Bedeutung als auch sonst im Urlaubsrecht. Besteht ein Urlaubsanspruch, so kann er, wenn keine Wartefristen vorge-schrieben sind, im Laufe des Urlaubsjahres geltend gemacht werden. Daß § 7 Ziffer 2 Satz 2 MTV keinen anderen Sinn haben kann, ergibt sich auch aus § 7 Ziffer 3 Abs. 2. Auch diese Bestimmung spricht von einer Geltendmachung des anteiligen Urlaubsanspruches von einem bestimmten Zeitpunkt an, ohne damit jedoch die Zeit des Urlaubs festzulegen. Hätten die Tarifpartner mit § 7 Ziffer 2 Satz 2 MTV zum Ausdruck bringen wollen, dem Arbeitnehmer könne ab 1. April des Urlaubsjahres nur in seinem Einvernehmen Urlaub erteilt werden, so hätten sie das eindeutiger erklärt.

4. a) Fehlt es an einer gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmung über die Urlaubserteilung, so kann der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechtes unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer die zeitliche Lage des Urlaubs bestimmen und damit die Fälligkeit herbeiführen (vgl. BAG 9, 1 [5] = AP Nr. 12 zu § 123 GewO; vgl. auch das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Fünften Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1961 - 5 AZR 294/60 -; vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, 6. Aufl., Bd. I, 1959, § 49 VI 1 S. 407; Nikisch, aaO, § 39 II 1 S. 526; Staudinger-Nipperdey, aaO, § 611 Bem. 278; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1954, S. 254, 255; Molitor, Festschrift für Nipperdey, 1955, S. 83 [88/89]; a.M.: Dersch, aaO, Anm. 343). Die Bestimmung der zeitlichen Lage des Urlaubs durch den Arbeitgeber ist mangels einer gesetzlichen Vorschrift oder einer Vereinbarung Inhalt



des Arbeitsvertrages. Durch die Festlegung der Urlaubszeit wird nicht nur die Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung, sondern auch die Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung der Arbeit konkretisiert. Diese Konkretisierung der Arbeitspflicht erfolgt aber, soweit eine gegenteilige Vereinbarung nicht besteht, auf Grund des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Dem steht nicht entgegen, daß der Arbeitgeber gleichzeitig auch eine ihm obliegende Pflicht erfüllt. Die Erfüllung dieser Pflicht muß so in den Betriebsablauf eingebaut werden, daß eine Störung nicht eintritt. Die Regelung des gesamten Betriebsablaufes gehört aber in erster Linie in die wirtschaftliche Sphäre des Arbeitgebers, in der er allein Dispositionen trifft. Das zeigt sich besonders deutlich bei Betriebsferien, die vorwiegend aus wirtschaftlichen Erwägungen eingeführt werden. Die Erfüllung einer Arbeitgeberpflicht und die Ausübung des Direktionsrechtes schließen einander nicht aus. In der gleichen Weise wie der Arbeitgeber auf Grund seines Weisungsrechts in Ausnahmefällen von dem bereits festgesetzten Urlaub abweichen oder den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen kann, ist er auch berechtigt, den Urlaub überhaupt festzusetzen. Auch bei einer nachträglichen Änderung des bereits festgesetzten Urlaubes beeinflusst der Arbeitgeber die Fälligkeit. Es ist auch dogmatisch unbedenklich, die Leistungszeit für eine Leistung des Schuldners durch den Schuldner bestimmen zu lassen. Darüber hinaus sprechen auch praktische Gesichtspunkte für die Bestimmung des Urlaubs durch den Arbeitgeber. Es ist schlechterdings unmöglich, in einem größeren Betrieb zwischen jedem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über den Urlaub herbeizuführen. Das würde zu unerträglichen Schwierigkeiten führen, da der Urlaub auf jeden Fall gewährt werden muß. Eine geordnete Einteilung der Arbeit wäre damit unmöglich gemacht.

b) Der Auffassung von Dersch, aaO, daß die zeitliche Lage des Urlaubs und damit die Fälligkeit nur durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden könne, kann nicht gefolgt werden. Dersch führt zur Begrün-



dung aus, die Fälligkeit sei ebensosehr Bestandteil des Vertrages wie die Entstehung des Anspruches selbst; daraus folge, daß die Fälligkeit nicht einseitig bestimmt werden könne, es bedürfte vielmehr einer vertraglichen Übereinstimmung der Vertragsparteien unter maßgeblicher Mitwirkung des Betriebsrates. Diese Ansicht stellt es in erster Linie auf das Vorhandensein eines Betriebsrates ab. In einem solchen Falle ist die Rechtslage auf Grund des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates aber anders, als wenn kein Betriebsrat besteht. Außerdem ist damit, daß die Fälligkeit Bestandteil des Vertrages ist, noch nicht gesagt, daß sie nur in Übereinstimmung der Vertragspartner herbeigeführt werden könne. Dem stehen nicht nur die oben genannten praktischen Schwierigkeiten entgegen. Die Annahme, die Fälligkeit könne nur durch Vereinbarung bestimmt werden, würde auch den § 315 BGB überflüssig machen. Diese Vorschrift geht gerade davon aus, daß die Fälligkeit sowohl vom Schuldner als auch vom Gläubiger bestimmt werden kann. Das Wesen des Vertrages zwingt dogmatisch nicht dazu, die Fälligkeit einer Leistung nur durch Vereinbarung eintreten zu lassen.

5. a) Liegt es im Wesen des Arbeitsvertrages, daß die zeitliche Lage des Urlaubs durch den Arbeitgeber bestimmt wird, so ist die Bestimmung gemäß § 315 BGB vorzunehmen. § 315 BGB gilt nicht nur für die Bestimmung der Leistung selbst, was beim Urlaub regelmäßig nicht in Betracht kommt, sondern auch für die Leistungszeit (Palandt, BGB, 20. Aufl., 1961, § 315 Anm. 2 b; RGZ 64, 114 [116]). Die Bestimmung der Leistungszeit hat auf Grund des § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu erfolgen. Die getroffene Bestimmung ist für den Arbeitnehmer nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht (§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB). Das Ermessen räumt dem Bestimmungsberechtigten einen Spielraum ein, innerhalb dessen ihm mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Billigkeit ist dagegen ein unbestimmter Rechtsbegriff, der keine Wahlmöglichkeit zuläßt. Billigkeit i.S. des § 315 Abs. 3 BGB kann daher nicht wörtlich verstanden werden, da sonst kein Ermessensspielraum, den § 315 BGB gerade gewähren will, gegeben wäre (Enneccerus-Nipperdey Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 1. Halbband, 45. Aufl., 1959, § 50 II 2 S. 309; Neumann-Duesberg, JZ 1952,



705 [707 unter B I]). Die Billigkeit i.S. des § 315 BGB bezeichnet die Grenzen des Ermessens, die eingehalten werden müssen, damit die getroffene Entscheidung für den Empfänger der Bestimmungserklärung verbindlich ist. Billiges Ermessen zieht, im Gegensatz zu freiem Ermessen, engere Grenzen. Es sind die beiderseitigen Interessen objektiv gegeneinander abzuwägen, während beim freien Ermessen auch subjektive Erwägungen Platz greifen können. Die Ausübung des billigen Ermessens ist gerichtlich dahingehend nachprüfbar, ob die Grenzen des Ermessens eingehalten sind und ob nicht sachfremde oder willkürliche Motive für die Bestimmung maßgebend gewesen sind (Enneccerus-Nipperdey, aaO, § 50 II 3 b S. 310). Diese Prüfung ist auch noch in der Revisionsinstanz im Rahmen der Tatsachenfeststellungen des Berufungsgerichts und eventueller formeller Rügen, vorzunehmen.

b) Bei der Bestimmung der Lage des Urlaubs muß der Arbeitgeber das Interesse des Arbeitnehmers an einer von diesem gewünschten Urlaubszeit gegenüber seinem eigenen Interesse an einer bestimmten Urlaubszeit objektiv abwägen und bei der von ihm zu treffenden Entscheidung alle in Betracht kommenden Umstände berücksichtigen. Im vorliegenden Falle findet dieser Grundsatz eine gewisse Einschränkung durch die Bestimmung des § 6 Ziffer 5 Abs. 1 des Manteltarifvertrages; denn es ist davon auszugehen, daß die Beklagte auch ohne Urlaubsplan den Urlaub nur nach den in dieser Vorschrift aufgestellten Maßstäben bestimmen durfte. § 6 Ziffer 5 Abs. 1 des Manteltarifvertrages läßt es zu, daß die Interessen des Arbeitgebers eine stärkere Berücksichtigung erfahren können als die des Arbeitnehmers. Das ergibt sich aus der Formulierung, daß berechtigte Wünsche des Arbeitnehmers nach Möglichkeit berücksichtigt werden sollen. Unter diesen Gesichtspunkten betrachtet, ergibt sich weder eine Ermessensüberschreitung noch eine sachfremde oder willkürliche Bestimmung durch die Beklagte. Die Betriebsferien waren sachlich dadurch begründet, daß in den Frühjahrsmonaten bei der Beklagten ein Auftragsrückgang zu verzeichnen ist, der zur Kurzarbeit oder vorübergehender Entlassung von Arbeitskräften führen kann. Es ist dem Arbeit-



geber grundsätzlich nicht verwehrt, den Urlaub in eine Zeit betrieblicher Stockungen zu legen. Die von der Beklagten gewählte Zeit läßt auch nicht den Schluß auf ein willkürliches Verhalten zu, nachdem die Beklagte schon mehrere Jahre hindurch in den Monaten April und Mai Betriebsferien erteilt hatte, die ihren Grund in der oben gekennzeichneten wirtschaftlichen Lage hatten. Diese Praxis der Beklagten konnte den Kläger zwar nicht von vornherein binden, sie schließt aber die Annahme eines willkürlichen Verhaltens aus. Willkürlich war es auch nicht, daß die Beklagte den Kläger nicht zu dem im Betrieb aufrechterhaltenen Notdienst herangezogen hat. Hierfür standen der Beklagten sachliche Gründe zur Seite. Der Kläger kam für die zu verrichtenden Arbeiten nicht in Betracht, da er nicht eingearbeitet war. Die Beklagte war, entgegen der Auffassung der Revision, nicht verpflichtet, dem Kläger jede zumutbare Arbeit zuzuweisen. Die Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers zur Erreichung einer möglichst rationellen und wirtschaftlichen Einteilung der Arbeit kann auch bei Abwägung der gegenseitigen Interessen nicht eingeschränkt werden. Im übrigen liegt die von der Beklagten getroffene Bestimmung in den Grenzen des ihr zur Verfügung stehenden Ermessens. Das ergibt sich in erster Linie daraus, daß die Mehrzahl der Arbeitnehmer der Beklagten, nach Erörterung innerhalb der Belegschaft, mit den Betriebsferien einverstanden war. Zu berücksichtigen ist auch, daß die Urlaubszeit mit einer Betriebsvertretung, die allerdings rechtlich handlungsunfähig war, besprochen worden ist und deren Zustimmung gefunden hatte. Der Kläger muß sich entgegenhalten lassen, daß er im Falle einer ordnungsgemäßen Wahl des Betriebsrates an die Betriebsferien gebunden gewesen wäre. Zwar war der Erholungszweck des Urlaubs im April nicht in dem Maße gewährleistet wie in der eigentlichen Urlaubszeit im Sommer oder Winter. Die durch die Beklagte getroffene Bestimmung lag aber dennoch nicht außerhalb des ihr eingeräumten, erweiterten Ermessensspielraums, da sie auf Grund des § 6 Ziffer 5 Abs. 1 Manteltarifvertrag berechtigt war, ihren Interessen einen gewissen Vorzug zu geben. Auch darin, daß die Betriebsferien endgültig am 1. April angeordnet wurden, liegt keine Ermessensüber-

schreitung. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils, die sich auf die Aussage des Zeugen G gründen, war bereits im Laufe des März bekannt, daß Mitte bis Ende April Betriebsferien genommen werden sollen. Daß die Zeit auf den Tag genau noch nicht feststand, kann nicht zu der Annahme einer Ermessensüberschreitung führen. Eine solche ergibt sich auch nicht aus der, grundsätzlich unzulässigen, Teilung des Urlaubs (§ 6 Abs. 1 Urlaubsg NRW). Diese Bestimmung verbietet eine Teilung, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Zu diesen dringenden betrieblichen Erfordernissen gehören auch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, reine Arbeitgeberbelange. Auf deren Vorhandensein wurde bereits oben hingewiesen. Sie durften gemäß § 6 Ziffer 5 Abs. 1 MTV auch eine stärkere Berücksichtigung erfahren. Darüber hinaus handelte es sich hier aber auch um Interessen der Arbeitnehmer, da ohne die Erteilung der Betriebsferien Kurzarbeit hätte eingeführt werden müssen. Insgesamt erfüllt diese Interessenlage das Tatbestandsmerkmal der dringenden betrieblichen Erfordernisse, so daß ein Verstoß gegen § 6 Abs. 1 Urlaubsg NRW und dadurch begründet eine Ermessensüberschreitung nicht vorliegen. Die Arbeitnehmer erhielten durch die Einbeziehung der Feiertage eine zweiwöchige Arbeitspause, darüber hinaus verblieb ihnen noch ein Resturlaub.

6. Somit ergibt sich, daß der Kläger in der Zeit vom 11. bis 23. April wirksam beurlaubt war und durch das Angebot seiner Arbeit die Beklagte nicht in Annahmeverzug setzen konnte. Das führt zur Zurückweisung der Revision, soweit hier die Tage vom 11. bis 14. April und der 19. April im Streit sind.

II. In die hier in Rede stehende Urlaubszeit fallen als gesetzliche Wochenfeiertage im Sinne des § 2 des Gesetzes für Nordrhein-Westfalen über die Sonn- und Feiertage in der damaligen Fassung vom 27. Mai 1959 (GV. NW. S. 105) der 15. April (Karfreitag) und der 18. April (Ostermontag). Da der Urlaub wirksam erteilt war, durften diese beiden gesetzlichen Feiertage als Urlaubstage nicht in Anrechnung



- 14 -

gebracht werden (§ 5 Abs. 1 Urlaubsg NRW; § 8 Ziff. 5 Abs. 1 Halbs. 2 MTV). Der Kläger hat für diese beiden Tage einen Anspruch auf Lohnzahlung nach näherer Maßgabe des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479). Ob die Beklagte diesen Anspruch des Klägers aus dem Feiertagslohnzahlungs-gesetz durch Zahlung erfüllt hat, ist jedoch den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ebenso wenig zu entnehmen wie den Parteischriftsätzen, soweit sie in dem angefochtenen Urteil in Bezug genommen worden sind. Die Darlegung der Beklagten, sie habe anlässlich des Ausscheidens des Klägers am 19. April 1960 diesem sein anteiliges Urlaubsgeld gezahlt, kann in zweierlei Beziehung verstanden werden: Sie kann einmal bedeuten, die Beklagte habe nur die Urlaubswerktage anteilig bezahlt, nicht dagegen auch die in die Urlaubszeit des Klägers fallenden Feiertage. Der Vortrag der Beklagten kann aber auch dahin verstanden werden, als habe sie neben dem Urlaubsgeld für die Urlaubswerktage auch das Feiertags-geld für die beiden Feiertage bezahlt. Mangels geeigneter Tatsachenfeststellungen ist das Revisionsgericht nicht in der Lage, hierüber zu entscheiden. Das zwingt gemäß § 565 Abs. 1, Abs. 3 Ziff. 1 ZPO insoweit zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungs-gericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

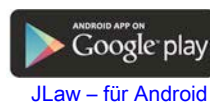
Falk

Dr. Paetsch

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



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

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