

28. Jan. 1966

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

13

Gesetz: BAT § 51; BUrlG § 7 Abs. 4

Leitsätze: 1. Durch § 51 Abs. 1 lit. a) – d) BAT werden Urlaubsabgeltungsansprüche dann nicht ausgeschlossen, wenn ein Angestellter vor dem Ausscheiden infolge Erreichens der Altersgrenze keinen Urlaub erhalten kann, weil er erkrankt war (Bestätigung von AP Nr. 92 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

2. Die Geltendmachung des vollen Urlaubsabgeltungsanspruchs stellt im Regelfalle keinen Rechtsmißbrauch dar, wenn das Arbeitsverhältnis eines unter den BAT fallenden Angestellten im Kalenderjahr nur sieben Monate bestanden hat und der Angestellte infolge unverschuldeter Erkrankung nur während 2 1/2 Monaten tatsächlich gearbeitet hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 434/65

Urteil des BAG vom 28. Januar 1966

LAG Berlin



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



5 AZR 434/65

3 Sa 44/65 Berlin

Urteilstenor zugestellt
am 28. Januar 1966

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Januar 1966 durch die Bundesrichter Wichmann, Dr. Schröder und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps und Röglin für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 20. August 1965 - 3 Sa 44/65 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 war ab Juni 1953 Verwaltungsangestellter im Dienst der Beklagten. Er wurde am 1. August 1964 65 Jahre alt und trat gemäß § 60 des vereinbarungsgemäß auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) wegen erreichter Altersgrenze zum 31. Juli 1964 in den Ruhestand. Vorher war er seit dem 19. März 1964 wegen Krankheit arbeitsunfähig. Im Jahre 1964 hat er den ihm zustehenden Urlaub nicht erhalten.

Er fordert nunmehr von der Beklagten Urlaubsabgeltung für 33 Urlaubstage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von brutto 977,40 DM. Mit dem Klageantrag begehrt er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Die Beklagte, die Klagabweisung beantragt hat, ist demgegenüber der Auffassung, daß ein Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers durch § 51 Abs. 1 BAT ausgeschlossen sei. Diese Vorschrift zähle die Fälle auf, in denen einem Angestellten Abgeltung gewährt werden könne. Hierbei handle es sich um einen Ausschließheitskatalog. Das gehe insbesondere daraus hervor, daß die Tarifvertragsparteien durch den Fünften Änderungstarifvertrag zum BAT vom 25. April 1963 in § 51 Abs. 1 BAT einen Buchstaben d) neu eingefügt hätten, der einen Urlaubsabgeltungsanspruch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit gewähre. Dadurch hätten die Parteien klar ihren Willen zum Ausdruck gebracht, Urlaubsabgeltungsansprüche in dem Falle auszuschließen, daß das Ausscheiden infolge Erreichens der Altersgrenze erfolge.

§ 51 Abs. 1 BAT hat folgenden Wortlaut:

"Abgeltung"

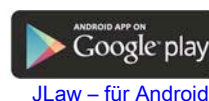
Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,

- a) wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- b) im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde,
- c) im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigterweise aufgelöst worden ist,
- d) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59), wenn der noch zustehende Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Im Falle des § 47 Absatz 4 ist beim Ausscheiden des Angestellten eine Abgeltung nicht zulässig."

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers ist, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, gemäß § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG begründet. Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, den Urlaub abzugelten, falls er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Ihre Anwendbarkeit im vorliegenden Fall wird entgegen der Meinung der Revision nicht durch die den Abgeltungstatbestand regelnde Bestimmung des § 51 Abs. 1 BAT ausgeschlossen. Ein Ausschluß der gesetzlichen Verpflichtung zur Abgeltung des Urlaubs läßt sich nach Sinn und Zweck der letzteren Vorschrift nicht rechtfertigen, wie der Senat grundsätzlich bereits früher für einen weitgehend ähnlichen Sachverhalt und zu der mit § 51 BAT wörtlich übereinstimmenden Vorschrift des § 51 des Angestellten-tarifvertrages für den Landschaftsverband Rheinland vom 25. Mai 1962 entschieden hat (AP Nr. 92 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). An den Grundgedanken dieser Entscheidung ist auch gegenüber den Angriffen der Revision im Streitfall festzuhalten.

§ 51 Abs. 1 BAT schränkt zwar, wie sich aus der Ver-

- 4 -

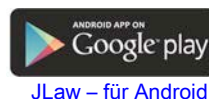
wendung des Wortes "nur" ergibt, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abgeltung des Urlaubs auf bestimmte, unter Buchst. a) - d) einzeln aufgeführte Fälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein - ohne dabei den Fall der Beendigung infolge Erreichens der Altersgrenze zu erwähnen - und weicht damit insoweit zu ungunsten des Angestellten von § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG ab, der grundsätzlich für alle Fälle der Beendigung die Urlaubsabgeltung vorsieht. Dieser Einschränkung der Abgeltung liegt jedoch erkennbar eine bestimmte - hier nicht gegebene - Zielsetzung der Tarifpartner zugrunde, die bei der Bestimmung des Anwendungsbereichs des § 51 Abs. 1 BAT zu beachten ist. Alle als zulässig anerkannten Abgeltungsfälle des § 51 Abs. 1 BAT sind nämlich durch die Besonderheit gekennzeichnet, daß bei ihnen ein mehr oder minder unvorhergesehenes Ereignis es dem Angestellten in der Regel unmöglich macht, vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses den Urlaub in Gestalt der bezahlten Freizeit in Anspruch zu nehmen. Der Abgeltungsanspruch bleibt in solchen Fällen erhalten, es sei denn, daß der Beendigungsgrund - was in den Fällen des § 51 Abs. 1 Buchst. a) und d) in Betracht kommt und dort daher auch gesagt ist - im Einzelfall der Verwirklichung des Freizeitanspruchs nicht im Wege steht.

Das Gesagte gilt durchaus auch für den in § 51 Abs. 1 Buchst. d) als zulässig anerkannten Abgeltungsfall, der erst durch den Änderungstarifvertrag vom 25. April 1963 in § 51 BAT eingefügt worden ist und vom Senat bei seiner erwähnten Entscheidung nicht berücksichtigt werden konnte, da diese einen zeitlich vor der Änderung liegenden Sachverhalt betraf. Denn auch der Beendigungsgrund des § 51 Abs. 1 Buchst. d) BAT - Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit - stellt, jedenfalls in der Regel, ein unvorhersehbares und damit die Verwirklichung des Freizeitanspruchs erschwerendes Ereignis dar, wie sich des näheren aus § 59 BAT ergibt; es sind danach

- 5 -



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



im wesentlichen die Zustellung des Rentenbescheides durch den Rentenversicherungsträger bzw. die Bekanntgabe eines amtsärztlichen Gutachtens, beides zeitlich selten genau zu bestimmende Ereignisse, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Gleicht der Tatbestand des § 51 Abs. 1 Buchst. d) daher innerlich den in § 51 Abs. 1 Buchst. a) – c) aufgezählten Abgeltungsfällen, so kommt dem Umstand, daß er erst später in die Gesamtregelung aufgenommen worden ist, für die Auslegung der Tarifnorm entgegen der Ansicht der Revision keine besondere Bedeutung zu.

Insgesamt läßt sich § 51 Abs. 1 BAT daher als eine Regelung bezeichnen, die den Abgeltungsanspruch von der Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung während des Zeitraums bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses abhängig macht. Indem die Vorschrift die bloße Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung für das Entstehen eines Abgeltungsanspruchs nicht genügen läßt, will sie das generelle Verbot der Abgeltung des Urlaubs zu größerer Wirksamkeit führen und beiden beteiligten Seiten, vorab dem Angestellten, alle zumutbaren Anstrengungen nahelegen, damit der Urlaub, wie es seinem Zweck entspricht, vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses möglichst noch in Gestalt der bezahlten Freizeit verwirklicht werden kann. Der Senat hat diesen Sinn der tariflichen Abgeltungsregelung bereits in seiner erwähnten früheren Entscheidung näher dargelegt; er hat dort ausgeführt, es könne als Sinn der bezeichneten Regelung angenommen werden, den Abgeltungsanspruch dann zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht rechtzeitig vor der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses beansprucht hat und der Urlaub ihm bei rechtzeitiger Geltendmachung vom Arbeitgeber gewährt worden wäre.

Geht man von der dargelegten Zielsetzung des § 51 Abs. 1 BAT aus, so erscheint es verständlich, daß die Tarifvertragsparteien den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze in § 51 Abs. 1 BAT nicht unter die Abgeltungsfälle aufgenommen haben. Denn der Zeit-



- 6 -

punkt des Erreichens der Altersgrenze steht fest und kann von den Parteien des Arbeitsverhältnisses auf längere Zeit überblickt werden; damit wird es in der Regel auch möglich sein, den Urlaubsanspruch des Angestellten rechtzeitig vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu verwirklichen. Läßt es der Angestellte hingegen an den zumutbaren Bemühungen fehlen, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen, so hält der daran sich knüpfende Verlust des Abgeltungsanspruchs sich innerhalb des Bereichs, in dem nach dem Zwecke des § 51 Abs. 1 BAT die Abgeltungsfähigkeit des Urlaubs ausgeschlossen ist.

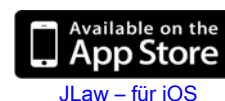
Anders ist jedoch die Situation, wenn der Angestellte durch seinem Einfluß unzugängliche Ereignisse daran gehindert ist, den Freizeitanspruch vor dem Erreichen der Altersgrenze rechtzeitig in Anspruch zu nehmen, so wie dies bei unvorherschaubarer Erkrankung oder auch bei Vorliegen dienstlicher oder betrieblicher Gründe (vgl. § 47 Nr. 7 Abs. 2 BAT) möglich ist.

Wollte man, dem bloßen Wortlaut des § 51 Abs. 1 BAT folgend, auch in Fällen solcher Art die Abgeltungsfähigkeit des Urlaubs verneinen, so müßte man sich von dem oben festgestellten Sinn und Zweck der Vorschrift vollständig lösen und ihr die Bedeutung beilegen, daß sie für bestimmte Beendigungstatbestände ganz generell und ohne Rücksicht auf das Verhalten des Angestellten die Abgeltbarkeit des Urlaubs ausschlosse. Solange dies in der tariflichen Regelung nicht ausdrücklich gesagt ist, kann nicht als Wille von Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes angenommen werden, daß sie die damit häufig verbundenen unbefriedigenden Ergebnisse auf sich hätten nehmen wollen. Denn die Auslegung des § 51 Abs. 1 BAT in dem von der Beklagten vertretenen Sinne würde z.B. dazu führen, daß die Abgeltung des Urlaubs entfiele, wenn das Ausscheiden des Angestellten infolge Erreichens der Altersgrenze zum Jahresende erfolgt und er an der für Dezember vorgesehenen Urlaubsnahme durch dann eintretende Erkrankung gehindert wird oder wenn die dienstli-

- 7 -



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



che Situation die rechtzeitige Urlaubsgewährung ausschloß.

Der Sache nach würde die von der Beklagten vertretene Auslegung des § 51 Abs. 1 BAT ferner auf dem Wege über den Ausschluß der Abgeltung zum Wegfall jeglicher Erfüllung des unabdingbaren Anspruchs auf den gesetzlichen Mindesturlaub auch in den Fällen führen, in denen es dem Angestellten nicht möglich war, den Verlust des Freizeitanspruchs zu verhindern. Ob eine solche Regelung, die entgegen der Ansicht der Revision mit die Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 2 zu Ungunsten des Arbeitnehmers abändernden tariflichen Regelungen nicht vergleichbar ist (AP Nr. 3 zu § 13 BUrlG), noch durch das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG gedeckt würde, braucht hier nicht abschließend entschieden zu werden. Es genügt hier, darauf hinzuweisen, daß die Tarifvertragsparteien damit eine in ihrer Rechtsgültigkeit durchaus zweifelhafte, von einem Teil des Schrifttums (Stahlhacke, Kommentar zum BUrlG, § 7 Anm. 53; Borrmann, BUrlG, § 7 Anm. 33; Schelp-Herbst, BUrlG, § 13 Anm. 11) ausdrücklich abgelehnte Regelung getroffen hätten. Denn es kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß im öffentlichen Bereich tätige Tarifvertragsparteien in ihrer Rechtsgültigkeit nicht ohne Grund anzweifelbare Regelungen hätten treffen wollen.

2. Das Verlangen des Klägers nach Urlaubsabgeltung stellt sich nach dem vorliegenden Sachverhalt auch nicht als rechtsmißbräuchlich unter dem Gesichtspunkt dar, daß zwischen dem begehrten Umfang der Urlaubsabgeltung und dem Umfang seiner tatsächlichen Arbeitsleistung im Jahre 1964 ein grobes Mißverhältnis bestünde (vgl. hierzu die Entscheidung des Senats AP Nr. 88 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Der Kläger hat im Jahre 1964 zwar nur wenig mehr als 2 1/2 Monate tatsächlich gearbeitet. Eine Arbeitsleistung dieses Umfangs rechtfertigt jedoch im allgemeinen noch das Urlaubsbedürfnis, und zwar auch dann, wenn, wie hier, das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres infolge Erreichens der Altersgrenze



endet und der Arbeitnehmer bis zum Tage des Ausscheidens die Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangt hat. Denn der Kläger kann die ihm zufließende Urlaubsabgeltung jedenfalls sinnvoll dazu verwenden, um sich von der geleisteten Arbeit zu erholen und seine durch die Krankheit geschwächte Gesundheit zu festigen. Daß er dabei die volle Urlaubsabgeltung erhält, ist allein die Folge der für Angestellte günstigen – insoweit auch mit dem Gesetz (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG) übereinstimmenden – Regelung des § 48 Abs. 4 Satz 2 BAT, wonach der volle Jahresurlaub erhalten bleibt, wenn das Ausscheiden infolge Erreichens der Altersgrenze erst in der zweiten Jahreshälfte erfolgt; die verkürzte Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres kann daher im Zusammenhang mit der Prüfung der Frage, ob das Urlaubsverlangen mit zweckfremder und damit rechtsmißbräuchlicher Zielsetzung gestellt wird, grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

Sonstige zusätzliche Gesichtspunkte, die zu einer anderen Beurteilung dieser Frage führen könnten, sind aus dem vorliegenden Sachverhalt nicht ersichtlich. Sie hätten an sich berücksichtigt werden können, da die Frage, ob die verlangte Urlaubsdauer bzw. Urlaubsabgeltung noch in sinnvoller Beziehung zur erbrachten Arbeitsleistung steht, unter Würdigung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu entscheiden ist (BAG AP Nr. 87 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Die Beklagte hat in dieser Beziehung jedoch nichts vorgetragen; dies hätte ihr obgelegen, da nur sie aus dem Rechtsmißbrauchstatbestand Rechte herleiten könnte und Zweifel über sein Vorliegen zu ihren Lasten als Arbeitgeberin gehen (BAG ebenda). Die lange Dauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien (seit 1953) steht, wenn der Sachverhalt hier in seiner Gesamtheit gewürdigt wird, jedenfalls der Annahme entgegen, der Kläger handele bei der Durchsetzung des vollen Abgeltungsanspruchs mißbräuchlich.

gez. Wichmann

Dr. Schröder

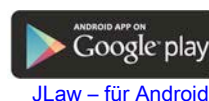
Siara

Dr. Knipps

Röglin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS