

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

17. Feb. 1966

21

Gesetz: BUrlG § 5 Abs. 1 lit. a) und b), § 6 Abs. 1,
§ 7 Abs. 4; BGB § 284 Abs. 2, §§ 285, 288

Leitsatz: Teilurlaubsansprüche gemäß § 5 Abs. 1 lit. a) und b)
BUrlG entstehen unabhängig davon, ob der Arbeit-
nehmer für das laufende Kalenderjahr bereits einen
Anspruch auf den vollen Jahresurlaub gegen einen
früheren Arbeitgeber erworben hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 447/65

Urteil des BAG vom 17. Februar 1966

LAG Berlin.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1966 durch die Bundesrichter Wichmann, Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und Schumacher für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. September 1965 – 4 Sa 28/65 – aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. Mai 1965 – 5 Ca 11/65 – geändert:

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 86,55 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 13. Januar 1965 zu zahlen.

Mit dem weitergehenden Zinsanspruch wird die Klägerin abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



Tatbestand:

Die Klägerin war vom 1. September bis zum 31. Dezember 1964 bei dem Beklagten als Stenotypistin tätig. Davor war sie seit dem 1. April 1962 bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt gewesen, bei dem sie auf eigenen Wunsch zum 31. Juli 1964 ausgeschieden war. In der Zeit vom 27. Juli bis zum 31. Juli 1964 hatte sie von diesem Arbeitgeber einen Teilurlaub von fünf Tagen erhalten. Für den verbleibenden Teil hatte der frühere Arbeitgeber keine Urlaubsubgeltung gezahlt. Dem Beklagten gegenüber gab die Klägerin, als sie sich bei ihm um Einstellung bewarb, an, sie hätte bei dem früheren Arbeitgeber "ihren Urlaub" gehabt. Der Beklagte nahm daraufhin an, die Klägerin hätte dort bereits ihren vollen Jahresurlaub genommen. Er gewährte der Klägerin keinen weiteren Urlaub.

Mit der vorliegenden Klage macht die Klägerin die Abgeltung für einen ihr nach ihrer Meinung aus dem Zeitraum vom 1. September bis zum 31. Dezember 1964 gegen den Beklagten erwachsenen Teilurlaubsanspruch in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 86,55 DM geltend. Sie hat dementsprechend, nachdem sie den Beklagten mit Schreiben vom 12. Januar 1965 vergeblich gemahnt hatte, beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 86,55 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1965 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, daß die Klägerin gegen ihn einen Anspruch auf Teilurlaub nicht mehr habe erwerben können, da sie bereits gegen ihren früheren Arbeitgeber den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub für das Jahr 1964 erworben habe. Es könne daher auch ein Abgeltungsanspruch gegen ihn nicht geltend gemacht werden.

Die Klage ist in beiden Vorinstanzen abgewiesen worden.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.



Entscheidungsgründe:

1. Grundlage für den Klageanspruch ist die Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. a) bzw. auch lit. b) BUrlG, wonach der Arbeitnehmer ohne Erfüllung der Wartezeit einen Teilurlaubsanspruch erwirbt, wenn er die Wartezeit im laufenden Kalenderjahr nicht mehr erfüllen kann oder vor ihrem Ablauf aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bei der Klägerin, die nur in der Zeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 1964 in den Diensten des Beklagten gestanden hat, liegen demnach die gesetzlichen Voraussetzungen eines Teilurlaubsanspruchs in Höhe von 4/12 des Jahresurlaubs vor, der sich gemäß § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG infolge des Ablaufs des Arbeitsverhältnisses in einen - hier rechnerisch unstreitigen - Abgeltungsanspruch umgewandelt hat. Dieser Teilurlaubsanspruch ist nicht etwa deshalb untergegangen, weil die Klägerin von ihrem früheren Arbeitgeber bereits den vollen Jahresurlaub erhalten hatte (§ 6 Abs. 1 BUrlG); dieser hat ihr nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vielmehr nur fünf Tage Urlaub gewährt. Diese Rechtslage erkennt auch das Landesarbeitsgericht nicht; es hält jedoch § 5 Abs. 1 lit. a) bzw. b) aus folgenden Erwägungen hier für unanwendbar:

Die in diesen Vorschriften enthaltene, zur Vermeidung von Härten gedachte Begünstigung des Arbeitnehmers könne, so meint das Berufungsgericht in erster Linie, dann nicht Platz greifen, wenn, wie dies hier der Fall sei, der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits einen Anspruch auf den zusammenhängenden vollen Urlaub gegen einen früheren Arbeitgeber erworben habe. Aus dem Gesetz lasse sich nicht entnehmen, daß der Arbeitnehmer in Fällen der vorliegenden Art mehrere vertragliche Urlaubsansprüche habe, zwischen denen er frei wählen könne. Dies folge insbesondere nicht aus § 6 BUrlG; im Gegenteil spreche die die Abgeltungspflicht festlegende Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG gegen eine solche Möglichkeit. Wolle man anders entscheiden, so werde überdies, so meint das Landesarbeitsgericht in zweiter

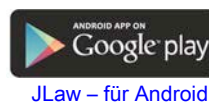


Linie, der frühere Arbeitgeber, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seiner Pflicht zur Gewährung bzw. Abgeltung des Urlaubs nicht nachkomme, in einer vom Gesetz nicht vorgesehenen Weise bevorzugt.

Diese rechtlichen Erörterungen des Berufungsgerichts halten den Angriffen der Revision nicht stand.

a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. a) und b) habe nur eine beschränkte Ersatzfunktion, läßt sich nach der eindeutigen Gesamtregelung des Bundesurlaubsgesetzes nicht rechtfertigen. Es ist danach grundsätzlich zulässig, daß der Arbeitnehmer gegen mehrere Arbeitgeber in demselben Kalenderjahr auch für einander überschneidende Zeiträume Urlaubsansprüche erwirbt; denn das Gesetz berechnet den nach Ablauf der Wartezeit entstehenden Urlaubsanspruch – abgesehen vom Falle des § 5 Abs. 1 lit. c) – nicht nach der jeweiligen Dauer des Arbeitsverhältnisses. So läßt das Gesetz es durchaus zu, daß ein Arbeitnehmer, der beispielsweise beim ersten Arbeitgeber vom 1. Januar bis zum 31. Mai beschäftigt ist und demgemäß einen Teilurlaubsanspruch erwirbt, gegen den folgenden Arbeitgeber, bei dem er vom 1. Juni bis zum 31. Dezember tätig ist, nach erfüllter Wartezeit den vollen, also das ganze Kalenderjahr abdeckenden Urlaubsanspruch erlangt. Beide Urlaubsansprüche entstehen nach der Systematik des Gesetzes im Grundsatz selbständig nebeneinander. Nicht anders ist die Rechtslage in dem hier vorliegenden umgekehrten Falle, daß der Arbeitnehmer zuerst gegen den ersten Arbeitgeber den vollen und dann gegen den folgenden Arbeitgeber einen Teilurlaubsanspruch erlangt. Auch hier entstehen beide Urlaubsansprüche im Grundsatz selbständig nebeneinander.

Hätte der Gesetzgeber das selbständige Entstehen mehrerer einander zeitlich überschneidender sog. Doppelansprüche auf Urlaub irgendwie beschränken wollen, so hätte es nahe gelegen, dies im Gesetz zum Ausdruck zu



bringen, zumal der Arbeitsplatzwechsel während des Kalenderjahres im Arbeitsleben eine alltägliche Erscheinung ist. Dies ist jedoch nicht geschehen; vielmehr hat der Gesetzgeber in der Vorschrift des § 6 Abs. 1 EUrlG, deren Bedeutung das Landesarbeitsgericht verkannt hat, den dargelegten Grundsatz deutlich unterstrichen. Diese für alle Arten von Doppelansprüchen geltende Vorschrift läßt einen Anspruch auf Urlaub nur insoweit entfallen, als dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Es genügt daher in keinem Falle die bloße Tatsache des Bestehens eines Urlaubsanspruchs gegenüber dem früheren Arbeitgeber; vielmehr ist der völlige oder teilweise Wegfall des Urlaubsanspruches gegen den späteren Arbeitgeber allein von der Erfüllung des früher entstandenen Urlaubsanspruchs abhängig (Dersch-Neumann, EUrlG, 3. Aufl., § 6 Anm. 9; Schelp-Herbst, EUrlG, § 6 Anm. 6, 7; Borrmann, EUrlG, § 6 Anm. 2).

b) Auch die weitere Erwägung des Landesarbeitsgerichts, daß die hier vertretene Auffassung den sich der Erfüllung des vollen Urlaubsanspruchs entziehenden früheren Arbeitgeber ungebührlich bevorzuge, greift nicht durch. Gäbe man ihr Raum, so würde damit im wesentlichen auf das gegenseitige Verhältnis mehrerer mit Doppelansprüchen belasteter Arbeitgeber, letzten Endes also auf deren wirtschaftliche Interessen, abgestellt. Aus diesem Verhältnis abgeleitete Gesichtspunkte können jedoch nach der Gesetzeslage nicht für die Beurteilung der Frage maßgebend sein, ob und in welchem Umfange der Arbeitnehmer gegen seinen jeweiligen Arbeitgeber Urlaubsansprüche erwirbt. Maßgebend können dafür, solange nicht etwa zulässigerweise abändernde tarifliche Regelungen eingreifen, vielmehr allein die durch das jeweilige Arbeitsverhältnis bestimmten Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Im vorliegenden Fall liegt die obige Erwägung des Landesarbeitsgerichts überdies auch deshalb neben der Sache, weil die Klägerin nur einen dem Beschäftigungszeitraum beim Beklagten zeitlich genau entsprechenden Abgeltungsanspruch geltend macht. Der Beklagte wird durch



- 6 -

die Erfüllung eines solchen Anspruchs also nicht etwa wirtschaftlich ungebührlich benachteiligt.

Den letzteren Gesichtspunkten ist allerdings Nikisch entgegengetreten. Er führt - für den vor Erlaß des Bundesurlaubsgesetzes bestehenden Rechtszustand - aus (Lehrbuch, 3. Aufl., Bd. 1, S. 528), der Arbeitnehmer könne vom späteren Arbeitgeber keinen Urlaub mehr für das laufende Kalenderjahr verlangen, wenn er im früheren Arbeitsverhältnis den vollen Jahresurlaub erhalten habe; er könne dies auch nicht, wenn der frühere Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub noch nicht gewährt, ja selbst dann nicht, wenn dieser den Anspruch auf Urlaubsgeld noch nicht erfüllt habe. Denn der bisherige Arbeitgeber müsse den gegen ihn entstandenen Urlaubsanspruch befriedigen und könne die Urlaubslast nicht auf den neuen Arbeitgeber abschieben. Die Abgeltung müsse nachgeholt werden, und der Arbeitnehmer habe nicht die Wahl, an welchen Arbeitgeber er sich halten wolle, da ein Anspruch auf Freizeit gegen den späteren Arbeitgeber überhaupt nicht entstehen könne.

Diese Ansicht hat der Senat bereits in dem vor Erlaß des Bundesurlaubsgesetzes ergangenen Urteil vom 30. November 1961 - 5 AZR 96/61 - (AP Nr. 85 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) abgelehnt, weil die Frage der mit der Urlaubsgewährung verbundenen finanziellen Lasten in den Hintergrund zu treten habe. Die durch das Bundesurlaubsgesetz geschaffene Rechtslage gibt dem Senat keinen Anlaß, diesen Standpunkt zu ändern (für die Ansicht des Senats auch Dersch-Neumann, BUrtG, 3. Aufl., § 6 Anm. 15; Dickhoff, DB 1962, 1047). Dazu nötigt nicht etwa die Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrtG. Ihre Bedeutung liegt allein darin, allgemein die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abgeltung des bei Ablauf des Arbeitsverhältnisses noch nicht gewährten Freizeitanspruchs festzulegen. Sie besagt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts aber nichts über die Frage, in welchem Verhältnis der Abgeltungsanspruch zu sonstigen Urlaubsansprüchen steht, die nach der gesetzlichen Regelung in anderen

- 7 -



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

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

Arbeitsverhältnissen desselben Urlaubsjahres entstehen können, und schließt daher ein Wahlrecht des Arbeitnehmers nicht aus. Für die Beurteilung dieser Frage sind die maßgeblichen Gesichtspunkte vielmehr der Vorschrift des § 6 Abs. 1 BUrlG sowie den allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen zu entnehmen.

c) Die hier abgelehnte Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt überdies zu erheblichen praktischen und dem Arbeitnehmer nachteiligen Schwierigkeiten. Würde sie strikt durchgeführt, so würde sie den Arbeitnehmer in dem Falle stark benachteiligen, daß der frühere Arbeitgeber zur Erfüllung des gegen ihn bestehenden Abgeltungsanspruches wirtschaftlich nicht in der Lage ist oder die Erfüllung zeitlich verzögert. Wollte man, was die Gerechtigkeit gebieten würde, auf der Grundlage der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wenigstens in solchen Fällen dem Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gegen den späteren Arbeitgeber zubilligen, so wäre dies nur mit Hilfe schwieriger rechtlicher Konstruktionen möglich, wobei gleichzeitig Anlaß zu mancherlei Rechtsstreitigkeiten geschaffen würde. Sinn und Zweck des Bundesurlaubsgesetzes gehen hingegen allgemein gesehen dahin, dem Arbeitnehmer den dem Erholungsbedürfnis entsprechenden Erholungsurlaub ungehindert und möglichst schnell zu verschaffen. Mit dieser allgemeinen Zielsetzung des Gesetzes wäre es schwerlich zu vereinbaren, in Fällen der vorliegenden Art das Entstehen von Teilurlaubsansprüchen gegen den späteren Arbeitgeber davon abhängig zu machen, ob der frühere Arbeitgeber den gegen ihn entstandenen vollen Urlaubsanspruch erfüllt oder nicht.

2. Dem Klageanspruch steht nicht entgegen, daß die Klägerin nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aus Anlaß der Bewerbung um die neue Stelle dem Beklagten erklärt hat, sie habe beim früheren Arbeitgeber "ihren Urlaub" gehabt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage - von seinem Standpunkt aus zu Recht - nicht geprüft. Der Senat kann die nunmehr notwendig werdende Prüfung auf der Grundlage der obigen Feststellungen selbst vornehmen, da diese sich mit dem tatsächlichen Vortrag des Beklagten decken.



Der damit zur Beurteilung stehende Sachverhalt rechtfertigt nicht die Annahme, daß die Klägerin sich mit ihrem eigenen Verhalten in rechtlich zu mißbilligender Weise in Widerspruch setzt und damit mißbräuchlich handelt, wenn sie nunmehr vom Beklagten die Erfüllung eines Teilurlaubsanspruchs fordert. Denn die erwähnte Erklärung ist nach ihrem objektiven Inhalt mehrdeutig. Ihr Aussagewert kann einmal dahin gehen, daß die Klägerin vom früheren Arbeitgeber bereits den vollen Jahresurlaub erhalten habe; er kann sich andererseits aber auch darauf beschränken, daß die Klägerin im wesentlichen Urlaub nur in dem der Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses entsprechenden Umfang gehabt habe und das Entstehen eines Teilurlaubsanspruchs im neuen Arbeitsverhältnis somit nicht ausgeschlossen sei. Bei dieser Mehrdeutigkeit kann der Erklärung allein nicht der Wille der Klägerin entnommen werden, den Beklagten über ihre Urlaubsverhältnisse zu täuschen und damit etwa für eine Einstellung geneigter zu machen; dies hat der Beklagte auch nicht behauptet. Sonstige Umstände, die für einen solchen Willen der Klägerin sprechen könnten, sind nicht vorgetragen. Damit entfallen aber die erforderlichen tatsächlichen Voraussetzungen für die Annahme einer rechtsmißbräuchlichen Rechtsausübung durch die Klägerin. Bei der damit gegebenen Sachlage ist es unerheblich, daß der Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf Grund der erwähnten Erklärung angenommen hat, die Klägerin habe vom früheren Arbeitgeber den vollen Jahresurlaub erhalten. Da nur er aus der rechtsvernichtenden Einwendung des Rechtsmißbrauchs einen Rechtsvorteil herleiten könnte, geht es allein zu seinen Lasten, daß er, ohne sich näher zu unterrichten, aus einer mehrdeutigen Erklärung der Klägerin den ihm günstig erscheinenden Schluß gezogen hat.

3. Der Abgeltungsanspruch der Klägerin ist somit im geltend gemachten Umfang begründet. Hierzu treten 4 % Verzugszinsen gemäß § 288 BGB. Diese Zinspflicht beginnt erst mit dem 13. Januar 1965, da der Beklagte erst durch die am



12. Januar 1965 brieflich ausgesprochene Mahnung in Verzug gesetzt worden ist (§ 284 Abs. 1 BGB). Der darüber hinaus geltend gemachte Zinsanspruch ab 1. Januar 1965 ist hingegen nicht begründet. Es kann dabei offen bleiben, ob Abgeltungsansprüche grundsätzlich als kalendermäßig bestimmte Leistungen anzusehen wären, bei denen eine Mahnung nicht Voraussetzung für den Eintritt des Verzuges ist (§ 284 Abs. 2 BGB). Denn die Klägerin hat, wie unter Ziff. 2 dargelegt, durch ihre objektiv mehrdeutige Erklärung den Beklagten im Unklaren über die bestehende Urlaubsverpflichtung gelassen. Solange die Klägerin die von ihr geschaffene Unklarheit nicht beseitigt hatte, unterblieb daher die Leistung infolge eines vom Beklagten nicht zu vertretenden Umstandes mit der Rechtsfolge, daß der Beklagte nicht in Verzug geraten konnte (§ 285 BGB).

Demgemäß war, wie geschehen, mit der sich aus den §§ 91, 92 Abs. 2 ergebenden Kostenfolge zu erkennen.

gez. Wichmann

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Schneider

Schumacher



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)