

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

Ja
Ja
Nein

61

21

22. APR. 1972

Gesetz: BUrlG § 3 Rechtsmißbrauch

Leitsatz:

Ein Urlaubsverlangen kann auch dann bei krankheitsbedingter zu geringer Arbeitsleistung rechtsmißbräuchlich sein, wenn es auf eine Zahl von Urlaubstagen beschränkt wird, die die Zahl der vom Arbeitnehmer im Kalenderjahr abgeleisteten Arbeitstage nicht übersteigt.

Aktenzeichen: 5 AZR 499/71

Urteil des BAG vom 22. April 1972

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 499/71

4 Sa 859/71 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 22. April 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle
|

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Im Namen des Volkes!

61

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. April 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und Heidenreich für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Oktober 1971 - 4 Sa 859/71 - wird auf Kosten 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:

Der 57 Jahre alte Kläger war seit dem 11. März 1969 als gewerblicher Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Im Jahre 1970 arbeitete er insgesamt an zwölf Arbeitstagen, und zwar in der Zeit vom 2. bis zum 19. Januar 1970. Ab 20. Januar 1970 war er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte das ganze Jahr 1970 hindurch und bestand auch noch, als die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 26. Januar 1971 kündigte. Gegen die Kündigung hat sich der Kläger nicht gewandt.

Im Jahre 1969 hat der Kläger den vollen tariflichen Jahresurlaub aus dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalens vom 3. Dezember 1969 erhalten. Für das Jahr 1971 hat die Beklagte ihm keinen Urlaub gewährt.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Abgeltung seines Urlaubs aus dem Jahre 1970. Er hat seinen Anspruch von vornherein auf die Abgeltung für zwölf Urlaubstage in rechnerisch unstreitiger Höhe von insgesamt 912,24 DM beschränkt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Geltendmachung auch nur eines Teils des Urlaubs aus dem Jahre 1970 für rechtsmißbräuchlich, weil der Kläger in diesem Jahre nur eine außerordentlich geringe Arbeitsleistung erbracht habe.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger die Abgeltung für zwei Urlaubstage in Höhe von 152,04 DM zu gewähren. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat lediglich der Kläger Berufung eingelegt. Dieses Rechtsmittel ist durch das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageanspruch weiter, soweit die Klage abgewiesen worden ist.



Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum das Urlaubsverlangen des Klägers, soweit darüber in der Berufungsinstantz noch zu urteilen war, als rechtsmißbräuchlich angesehen.

1. Zunächst ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht dieses Urlaubsverlangen überhaupt unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der rechtsmißbräuchlichen Geltendmachung geprüft hat. Der Standpunkt des Klägers, eine solche Prüfung habe von vornherein zu unterbleiben, sofern das Urlaubsverlangen eines Arbeitnehmers die Zahl der im Kalenderjahr abgeleisteten Arbeitstage nicht überschreite, ist rechtsirrig. Er steht im Widerspruch zu dem aus Treu und Glauben folgenden Verbot des Rechtsmißbrauchs, wie er in der Rechtsprechung des Senats für die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen entwickelt worden ist. Danach ist stets nach den Gesamtumständen des Einzelfalls zu entscheiden, ob sich ein Urlaubsbegehren im Falle geringer Arbeitsleistung noch als berechtigt erweist oder nicht. Dabei ist von festen mathematischen Grenzen des Inhalts abzusehen, daß ein Urlaubsbegehren bei einem bestimmten Umfang der Arbeitsleistung immer oder niemals rechtsmißbräuchlich sei; denn dies würde dem Gebot von Treu und Glauben, das allgemein gilt und nicht auf bestimmte Tatbestände eingeengt werden darf, zuwiderlaufen (AP Nr. 82 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und AP Nr. 2 zu § 3 BUrtG Rechtsmißbrauch).

Einen anderen Standpunkt hat der Senat entgegen der Ansicht der Revision auch nicht etwa im Urteil vom 25. Februar 1971 - 5 AZR 337/70 - eingenommen. Er hat dort lediglich ausgesprochen, daß einem durch Krankheit verhinderten Arbeitnehmer in der Regel nicht mehr Urlaubstage zugesprochen zu werden brauchen, als dieser im Kalenderjahr gearbeitet hat. Damit ist nicht zugleich gesagt, ein krasses Mißverhältnis zwischen beanspruchtem Urlaub und geleisteter Arbeit sei niemals in Betracht zu ziehen, wenn der Urlaubsanspruch auf



die Zahl der abgeleisteten Arbeits- bzw. Werktage beschränkt werde.

2. Auch die Bejahung des Rechtsmißbrauchstatbestandes durch das Landesarbeitsgericht ist im vorliegenden Fall nicht zu be-
anstanden. Die revisionsgerichtliche Nachprüfungsbefugnis ist
insoweit beschränkt. Das Revisionsgericht hat nur zu prüfen,
ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des Rechtsmiß-
brauchs frei von Rechtsirrtum angewandt hat und ob die not-
wendige Einzelabwägung alle wesentlichen Umstände des Einzel-
falls berücksichtigt und frei von Widersprüchen und Verstößen
gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ist (siehe
die Entscheidung des Senats in AP Nr. 3 zu § 3 BUrtG Rechts-
mißbrauch).

Es ist nicht erkennbar, daß das Landesarbeitsgericht den
Begriff des Rechtsmißbrauchs verkannt hätte. Auch die vom Lan-
desarbeitsgericht vorgenommene Einzelabwägung läßt keinen
durchgreifenden Rechtsverstoß erkennen. Das Landesarbeitsge-
richt durfte hierbei zu Recht in den Vordergrund stellen, daß
der Kläger im Jahre 1970 nur an zwölf Arbeitstagen gearbeitet
hatte. Dies ist in der Tat ein sehr geringes Maß von Arbeits-
leistung, das im allgemeinen auch nur ein geringes Erholungs-
bedürfnis hervorruft. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht
auch das Verhalten der Beklagten mit in Betracht gezogen. Die
Beklagte hat sich sozial verhalten, indem sie den dauernd ar-
beitsunfähig gewordenen Kläger erst nach mehr als einjähriger
Dauer der Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis entlas-
sen hat. Es kann sein, daß sie mit einer frühzeitig erhobenen
Kündigung nicht durchgedrungen wäre; das läßt sich schwerlich
übersehen. Das ändert aber nichts daran, daß die Beklagte den
Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses ernstgenommen hat, wie
dies das Landesarbeitsgericht zutreffend formuliert hat.
Schließlich durfte das Landesarbeitsgericht auch in seine Er-
wägungen miteinbeziehen, daß der dauernd arbeitsunfähig ge-
wordene Kläger den Urlaub nicht mehr für arbeitsrechtlich er-
hebliche Zwecke einsetzen konnte. In diesem Zusammenhang ist
darauf hinzuweisen, daß nach dem Urteil des Senats vom



23. Juni 1966 - 5 AZR 541/65 - (AP Nr. 2 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch) bei der Einzelabwägung auch Art und Auswirkung der jeweiligen Erkrankung berücksichtigt werden können. Bei einem Arbeitnehmer, der nach der Ausheilung der Krankheit das bisherige Arbeitsverhältnis fortsetzt, kann bei der Prüfung des Rechtsmißbrauchs ins Gewicht fallen, daß er trotz medizinischer Ausheilung der Krankheit noch ein gesteigertes Ruhe- und Erholungsbedürfnis hat. Ein solches arbeitsrechtlich erhebliches Erholungsbedürfnis fällt aber weg, wenn der Arbeitnehmer dauernd arbeitsunfähig geworden ist und deshalb das bisherige Arbeitsverhältnis nicht mehr fortsetzen kann.

Es ist nicht zu erkennen, daß das Landesarbeitsgericht irgendwelche Umstände übersehen hätte, die zugunsten des Klägers in die Waagschale gelegt werden könnten. Das Landesarbeitsgericht hätte allenfalls noch zuungunsten des Klägers erwägen können, daß im Zeitpunkt der Erkrankung das Arbeitsverhältnis noch nicht ein Jahr bestanden hatte. Gerade die Dauer der Beschäftigung ist ein Umstand, der regelmäßig bei der Prüfung des Rechtsmißbrauchstatbestandes Bedeutung hat.

Die Revision hat keine durchgreifenden Rechtsfehler der Beurteilung des Rechtsmißbrauchstatbestandes durch das Landesarbeitsgericht aufgezeigt. Insbesondere hat sie auf keine vom Landesarbeitsgericht übersehenen Einzelumstände hingewiesen.

Danach war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Döderlein

Heidenreich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)