

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

Gesetz: BUrlG § 9; HGB § 63; BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

Hat ein Arbeitnehmer, weil das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres endet, nur einen Anspruch auf Teilurlaub (hier: 6 Arbeitstage) und gewährt der Arbeitgeber zusätzlich unbezahlten Sonderurlaub, so daß der Arbeitnehmer insgesamt etwa drei Wochen Erholungsurlaub hat, so gilt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während des unbezahlten Urlaubs § 9 BUrlG entsprechend. Der Sonderurlaub wird, wenn die Voraussetzungen des § 9 BUrlG erfüllt sind, durch die Krankheit unterbrochen und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften.

Aktenzeichen: 5 AZR 600/73

Urteil des BAG vom 1. Juli 1974

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 600/73

10 Sa 272/73 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 1. Juli 1974

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. Juni 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. August 1973 - 10 Sa 272/73 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Dezember 1972 - 7 Ca 3917/72 - abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 728,80 DM (in Worten: siebenhundertachtund-



- 2 -

zwanzig 80/100) nebst 4 % Zinsen seit dem
1. Juli 1972 zu zahlen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechts-
streits.

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

Tatbestand:

Die Klägerin verlangt Bezahlung ihres Gehaltes
für die Zeit vom 12. bis 25. Juni 1972 in unstreitiger
Höhe von 728,80 DM.

Sie hatte bereits im Februar 1972 bei der Beklag-
ten ihren Urlaubswunsch auf drei Wochen Erholungsurlaub
für die Zeit vom 2. Juni bis 23. Juni 1972 angemeldet
und sich in die Urlaubsliste eingetragen. Am 19. Mai
1972 kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis zum 30. Juni
1972. Wegen ihres Ausscheidens standen ihr nur noch
sechs Arbeitstage als Resturlaub zur Verfügung. Sie
bat deshalb die Beklagte, ihr für die restliche Zeit
unbezahlten Urlaub zu gewähren. Die Beklagte kam diesem
Wunsch nach. Ihr war bekannt, daß die Klägerin eine Reise
nach Ungarn an den Plattensee gebucht hatte.

Die Klägerin trat ihren Urlaub am Freitag, dem
2. Juni 1972, an. Am 10. Juni 1972 erlitt sie einen Bade-
unfall, der ihre Arbeitsunfähigkeit bis zum 25. Juni 1972
zur Folge hatte. Am Montag, dem 26. Juni 1972, nahm die
Klägerin ihre Arbeit wieder auf; am 30. Juni 1972 schied
sie bei der Beklagten aus.

Die Klägerin hat behauptet, sie habe aus gesundheit-
lichen Gründen nicht auf eine Erholung verzichten können.
Die Beklagte habe gewußt, daß sie den unbezahlten Urlaub
als Erholungsurlaub gestalten wollte. Die Klägerin hat
beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
728,80 DM nebst 4 % Zinsen seit dem
1. 7. 1972 zu zahlen.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, sie habe der Klägerin den unbezahlten Urlaub nur bewilligt, um sie vor finanziellem Schaden im Falle des Rücktritts von der gebuchten Reise zu bewahren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß der Gehaltsanspruch der Klägerin nach § 63 HGB begründet ist, wenn sie durch die Krankheit an der Dienstleistung verhindert war (ebenso im Fall vom § 616 BGB, § 133 c GewO und § 1 LohnFG). Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 10, 7 [9] = AP Nr. 20 zu § 63 HGB [zu II der Gründe]; BAG 11, 19 [22] = AP Nr. 27 zu § 63 HGB [Bl. 1 R und 2]; AP Nr. 4 zu § 133 c GewO [zu 2 der Gründe]).
2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß diese Voraussetzungen im Falle der Erkrankung während eines unbezahlten Urlaubs dann erfüllt sind, wenn der Arbeitgeber die unbezahlte Freizeit deshalb gewährt hat, um dem Arbeitnehmer die Befriedigung seines Erholungsbedürfnisses zu ermöglichen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Voraussetzung im Falle der Klägerin jedoch nicht für gegeben erachtet. Zwar habe zweifelsfrei das Erholungsbedürfnis für die Klägerin bei ihrer Freistellungsbitte im Vordergrund gestanden. Das gelte jedoch nicht für die Beklagte. Sie habe kein Interesse an der Erholung der Klägerin gehabt, weil ihr die Folgen der Erholung wegen des bevorstehenden Ausscheidens der Klägerin nicht zugute gekommen seien. Auch sonst seien keine Belange der Beklagten erkennbar, die eine Freistellung der Klägerin für die Beklagte vorteilhaft erscheinen ließen.

Diese Würdigung des Parteivortrages ist mit den allgemein anerkannten Auslegungsgrundsätzen nicht vereinbar. Bei



- 4 -

der Auslegung von Willenserklärungen ist von dem Standpunkt dessen auszugehen, für den die Erklärung bestimmt ist (vgl. für viele Palandt-Heinrichs, BGB, 33. Aufl., § 133, Anm. 1 a). Die Klägerin hat unstreitig den unbezahlten Urlaub für Erholungszwecke beantragt und die Beklagte hat selbst vorgebracht, sie habe den Sonderurlaub gewährt, weil die Klägerin ihre Reise an den Plattensee bereits Anfang des Jahres gebucht hatte. Wenn die Beklagte sich unter dieser Voraussetzung mit der Beurlaubung einverstanden erklärte, durfte die Klägerin dies so verstehen, daß ihr ein einheitlicher Erholungsurlaub zugestanden wurde, der aus sechs bezahlten und zehn unbezahlten Arbeitstagen bestehen sollte. Mit diesem Inhalt ist folglich die Vereinbarung zwischen den Parteien zustande gekommen.

Da das Landesarbeitsgericht diesen Zusammenhang verkannt hat, kann das angefochtene Urteil nicht bestehen.

3. Zugleich ergibt sich schon nach dem unstreitigen Tatbestand, daß die Klägerin, die bereits am 10. Juni 1972 infolge ihres Unfalles arbeitsunfähig krank wurde, durch diese Krankheit gehindert war, den unbezahlten Urlaub, wie vereinbart, für ihre Erholung zu nutzen. Unter diesen Umständen ist § 9 BUrLG auf den Sonderurlaub entsprechend anzuwenden.

a) § 9 BUrLG regelt die Rechtsfolgen einer Erkrankung des Arbeitnehmers während des bezahlten Urlaubes: Für die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage des Arbeitnehmers wird der Urlaub unterbrochen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Urlaubsentgelt, sondern nur auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Die Bestimmung beruht auf dem Gedanken, daß der Arbeitnehmer, der während des Urlaubs erkrankt, sich nicht erholen kann. Urlaub und Krankheit schließen einander aus (vgl. Boldt-Röhlsler, BUrLG, 2. Aufl., § 9 RdNr. 5 und 25). Der mit der Urlaubsgewährung verfolgte Zweck wird durch den Eintritt der Krankheit vereitelt. Dies soll nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen, dessen Erholungsbedürfnis weiterbesteht.

b) Wenn im Anschluß an den gesetzlichen Erholungsurlaub ein unbezahlter Erholungsurlaub ebenfalls zu Erholungszwecken gewährt wird, sind dieselben Erwägungen angebracht. Deshalb muß auf diesen Urlaubsteil § 9 BUrLG entsprechend angewendet werden.

- 5 -



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



Dies gilt jedenfalls dann, wenn mit der Gewährung des unbezahlten Urlaubs einem berechtigten Urlaubsbedürfnis des Arbeitnehmers entsprochen wird. Das wird man im allgemeinen - wenn sich nicht aus besonderen Umständen des Falles ein anderes ergibt - dann annehmen müssen, wenn der unbezahlte Urlaub zusammen mit dem bezahlten Urlaub nicht über das hinausgeht, was nach der derzeitigen Anschauung für Arbeitnehmer mit entsprechender Tätigkeit für einen Erholungsurlaub als erforderlich und ausreichend gilt (ebenso Thiele-Weschenfelder, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 9 BUrlG [Abschn. 5 der Anm.]), die eine mittlere Urlaubsdauer von drei bis vier Wochen im Jahr als Anhaltspunkt zugrunde legen. Unter dieser Voraussetzung wäre es unbillig, den Arbeitnehmer entgegen dem Grundgedanken des § 9 BUrlG mit dem Lohnrisiko zu belasten, obgleich der Erholungszweck infolge der Krankheit nicht erreicht werden kann.

c) Die geschilderten Voraussetzungen sind im Falle der Klägerin gegeben. Da nichts anderes vorgetragen ist, muß der Senat davon ausgehen, daß mangels einer für die Klägerin günstigeren Abrede die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes Anwendung fanden. Dann stand ihr bis zu ihrem Ausscheiden am 30. Juni 1972 nur ein Teilurlaubsanspruch gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG in Höhe des halben Urlaubs zu (BAG 18, 345 = AP Nr. 4 zu § 5 BUrlG). Die Klägerin hat unwidersprochen vorgetragen, ihr Urlaubsanspruch habe sich wegen ihres Ausscheidens auf sechs Arbeitstage (= sieben Kalendertage) ermäßigt. Insgesamt kam sie auf einen Urlaub von drei Wochen und einem Tag.

Die schematische Regelung des Teilurlaubs wird häufig dem Urlaubsbedürfnis des Arbeitnehmers nicht gerecht. Das gilt insbesondere bei einer nachträglichen Kürzung des Urlaubsanspruchs gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG. In diesem Fall ist es ungewiß, ob der Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber einen Urlaubsanspruch verwirklichen kann. Er muß im neuen Arbeitsverhältnis die vorgeschriebene Wartezeit erfüllen (vgl. § 4 BUrlG). In jedem Fall kann er keinen Anspruch auf einen zusammenhängenden Erholungsurlaub von mindestens drei Wochen erreichen. Insbesondere unter solchen Voraussetzungen muß deshalb ein Bedürfnis für einen zusammenhängenden Erholungsurlaub anerkannt werden (ebenso Thiele-Weschenfelder, aaO, [Abschn. 5 der Anm.]).



- 6 -

4. Die nach allem gebotene entsprechende Anwendung des § 9 BUrlG führt dazu, daß der Urlaub der Klägerin durch ihre Erkrankung unterbrochen wurde. Folglich war nunmehr die Krankheit der einzige Grund, der sie an der Arbeitsleistung hinderte.

Weitere Voraussetzungen des Anspruchs nach § 63 HGB wie Krankheit und Nachweis dieser Erkrankung sind zwischen den Parteien nicht streitig. Die Beklagte ist deshalb verpflichtet, den geltend gemachten Lohn zu zahlen. Sie war antragsgemäß unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils mit der Kostenfolge des § 91 ZPO zu verurteilen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Döring

Krebs



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

