

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

Gesetz: BUrlG § 8; Manteltarifvertrag für die Arbeiter
in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nord-
rhein-Westfalen vom 3. Dezember 1969 §§ 6, 7

- Leitsätze: 1. Im Falle des Verstoßes gegen § 8 BUrlG ent-
fällt der Anspruch auf Zahlung von Urlaubs-
entgelt..
2. Dies gilt auch für in die Kündigungsfrist
gelegten Urlaub.
3. Im Falle zu 2) besteht kein Anspruch auf
Urlaubsabgeltung.

Aktenzeichen: 5 AZR 73/73
Urteil des BAG vom 19. Juli 1973

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 73/73

5 Sa 685/72 Hamm

Verkündet
am 19. Juli 1973

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sohler und Werner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Januar 1973 - 5 Sa 685/72 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 4. August 1968 als Drahtzieher bei der Beklagten beschäftigt. Er kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 10. März 1972. Sein letzter tatsächlicher Arbeitstag war Dienstag, der 29. Februar 1972. Im Einvernehmen mit der Beklagten legte der Kläger einen Resturlaub von vier Arbeitstagen aus dem Jahre 1971 sowie den anteiligen Urlaub für das Jahr 1972 von vier weiteren Arbeitstagen in die Kündigungsfrist vom 1. bis zum 10. März 1972.

Am Donnerstag, dem 2. März 1972, nahm der Kläger bei der Firma L in Altena eine neue Erwerbstätigkeit auf. Hier- von erfuhr die Beklagte durch eine Mitteilung der zuständigen Ortskrankenkasse. Sie verweigerte dem Kläger daraufhin die Zahlung des Urlaubsentgelts.

Mit der Klage hat der Kläger das Urlaubsentgelt für acht Urlaubstage in rechnerisch unstreitiger Höhe von 894,40 DM geltend gemacht. Durch Teilvergleich vom 14. Juni 1972 hat die Beklagte den Anspruch für einen Urlaubstag, nämlich den 1. März 1972, mit 111,80 DM als berechtigt anerkannt. Demge- mäß hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 782,60 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Ihrer Meinung nach hat der Kläger den Klageanspruch ein- gebüßt, weil er gegen § 6 Ziff. 3 des auf das Arbeitsverhält- nis anwendbaren Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 3. Dezember 1969 (im folgenden: MTV) verstoßen habe. Die ge- nannte Bestimmung lautet:

"Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit über- nehmen."

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landes- arbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil zurückgewiesen, soweit der Klageanspruch das Urlaubs- entgelt für drei Urlaubstage aus dem Jahre 1971 mit 335,40 DM betrifft. Den weitergehenden Klageanspruch hat das Landesar- beitsgericht in Abänderung des erstinstanzlichen Urteils

- 3 -



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



abgewiesen. Die Abweisung ist wie folgt begründet:

Das in § 6 Ziff. 3 MTV sowie in § 8 BUrlG enthaltene Verbot der dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbsarbeit habe zur Folge, daß der Arbeitgeber gemäß § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB bereits gezahltes Urlaubsentgelt zurückfordern dürfe. Der mißbrauchte Urlaub verwandele sich durch Zweckentfremdung in unbezahlte Freizeit, so daß die Rechtsgrundlage für die Urlaubsgewährung entfallen sei. Soweit Urlaubsentgelt noch nicht gezahlt worden sei, entfalle bei einem Verstoß gegen die genannten Vorschriften überhaupt der Anspruch hierauf.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, soweit er damit nicht bereits in den Vorinstanzen durchgedrungen ist.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß § 6 Ziff. 3 MTV ebenso auszulegen ist wie § 8 BUrlG. Beide Rechtsnormen sind nahezu wort- und inhaltsgleich. Mit dem Gesetz übereinstimmende Urlaubsregelungen sind grundsätzlich ebenso auszulegen wie gesetzliche Normen (vgl. Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, 4. Aufl., § 1 Anm. 57).
2. Der Senat tritt der Ansicht des Landesarbeitsgerichts über die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die genannten Vorschriften bei. § 8 BUrlG sieht ebenso wie die Tarifnorm allerdings keine Sanktionen für den Fall der Zweckentfremdung des Urlaubs durch unzulässige Erwerbsarbeit vor. Mit der allgemeinen Meinung der Literatur (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, § 8 Anm. 10 mit weiteren Nachweisen) ist jedoch anzunehmen, daß trotz des Fehlens ausdrücklicher Sanktionen die Verletzung des § 8 BUrlG den Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Urlaubsentgelt aufhebt bzw. einen Anspruch auf Rückzahlung gewährten Urlaubsentgelts auslöst. Die Ausübung unzulässiger Erwerbsarbeit macht eine urlaubsgerechte Gestaltung der Freizeit unmöglich. Die Freizeit ist daher im Rechtssinne kein Urlaub mehr. Dies führt angesichts der Einheit von Freizeit- und Urlaubsentgelt dazu, daß für den Anspruch auf Gewährung von Urlaubsentgelt die Rechtsgrundlage entfallen ist. Gezahltes

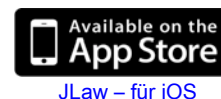
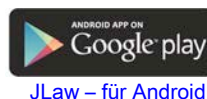


Urlaubsentgelt ist daher gemäß § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB zurückzugewähren; der Anspruch auf nicht gezahltes Urlaubsentgelt entfällt.

Neuerdings hat Coester in "Der Betrieb" 1973 S. 1124 ff. die Möglichkeit eines auf § 812 BGB gestützten Anspruches auf Rückzahlung von Urlaubsentgelt verneint, weil diese Vorschrift bei gegenseitigen Verträgen "funktionslos" sei; zulässig sei nur eine vertragsrechtliche Beurteilung des Verstoßes gegen § 8 BUrlG, wobei die allgemeinen Regeln über Leistungsstörungen und den Wegfall der Geschäftsgrundlage heranzuziehen seien; unter dem letzteren Gesichtspunkt sei jedoch auch kein Rückzahlungsanspruch zu begründen, weil die Geschäftsgrundlage nur bei vertraglich vereinbarten, nicht also bei auf Gesetz bzw. Tarifvertrag beruhenden Ansprüchen wie z.B. dem Urlaubsanspruch entfallen könne.

Dieser Ansicht kann sich der Senat nicht anschließen. An ihr ist richtig, daß bei gegenseitigen Verträgen für die Anwendung der Vorschriften über ungerechtfertigte Bereicherung nur beschränkt Raum ist. Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung scheiden bei Nicht- oder nicht gehöriger Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen aus; in Betracht kommen Klage auf Erfüllung oder die Rechtsbehelfe aus den §§ 325, 326 BGB (vgl. BGH MDR 52, 33 f.; RGRK, 11. Aufl., § 812 Anm. 101). Der Urlaubsanspruch dient aber nicht unmittelbar dazu, die Leistungen des Arbeitnehmers abzugelten; mit ihm wird eine besondere Erfolgserwartung - nämlich die Erholung des Arbeitnehmers - verbunden, die über die bloße Abgeltung der Gegenleistung hinausgeht. Es erscheint daher geboten, an den Wegfall dieser Erwartung die Rechtsfolgen aus § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB zu knüpfen. Auch in sonstigen Sonderfällen hat die Rechtsprechung § 812 BGB bei gegenseitigen Verträgen angewandt (vgl. die Nachweise bei BGH, aaO).

3. Die vorstehend genannten Rechtsfolgen treten auch dann ein, wenn - wie im Streitfall - ein in die Kündigungsfrist gelegter Urlaub seinem Zweck durch verbotene Erwerbsarbeit entfremdet wird. Eine Sonderregelung für diesen Fall ist weder in § 8 BUrlG noch auch in der hier maßgeblichen Tarifnorm



vorgesehen. Sie läßt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, der bisherige Arbeitgeber könne wegen des Auslaufens des Arbeitsverhältnisses nicht mehr an der urlaubsgemäßen Erholung des Arbeitnehmers interessiert sein. Denn wenn der bisherige Arbeitgeber das Urlaubsentgelt verweigerte bzw. zurückforderte, behält der dem § 8 BUrlG zuwiderhandelnde Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch ungeschmälert für ein nachfolgendes Arbeitsverhältnis; würde der Urlaub trotz des Verstoßes gegen § 8 BUrlG hingegen im bisherigen Arbeitsverhältnis als Erfüllung des Urlaubsanspruchs behandelt, so würde insoweit der Urlaubsanspruch in einem späteren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 6 BUrlG - bzw. hier des § 7 Nr. 9 MTV - entfallen. Es läßt sich rechtlich nicht beanstanden, daß der bisherige Arbeitgeber bestrebt ist oder dazu beiträgt, den Urlaubsanspruch des ausscheidenden Arbeitnehmers für das laufende Kalenderjahr ungeschmälert zu erhalten.

4. Der vorliegende Sachverhalt erfordert keine Stellungnahme zu der Frage, ob der Urlaubsanspruch durch den zweckentfremdeten Urlaub verbraucht ist (dagegen Frey, Arbeit und Recht 1966, 353; Maser, Urlaub und Arbeitsbefreiung im Betrieb 1970 Anm. 137; Neumann, Der Betrieb 1972, S. 2209 ff.; Dersch-Neumann, BUrlG, 4. Aufl., § 8 Anm. 13). Denn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schließt hier einen weiteren Freizeitanspruch des Klägers aus. In Betracht käme nur eine Abgeltung des Urlaubs gemäß § 6 Nr. 4 MTV. Ein Abgeltungsanspruch des Klägers scheidet jedoch aus, wie immer man die bezeichnete Frage beurteilen mag. Denn der Kläger hat in Kenntnis des Ablaufs des Arbeitsverhältnisses und damit der Unmöglichkeit weiterer Freizeitgewährung die ihm gebotene Gelegenheit, einen zweckgerechten Urlaub durchzuführen, ungenutzt gelassen. Er hat damit die Verwirklichung des Freizeitanspruchs selbst vereitelt. Dies schließt einen weiteren Urlaubsanspruch und damit auch einen Abgeltungsanspruch aus, wie der Senat bereits für einen anderen Sachverhalt entschieden hat (AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG; Dersch-Neumann, aaO, § 7 Anm. 85 a, 96; vgl. auch Boldt-Röhlsler, BUrlG, § 7 Anm. 88, 89; Stahlhacke, BUrlG, § 7 Anm. 75).



- 6 -

Unerheblich ist, daß nicht die besonderen Bedingungen erfüllt sind, unter denen nach § 7 Nr. 6 MTV bzw. nach § 7 Abs. 4 der Abgeltungsanspruch wegfällt. Denn diese Vorschriften setzen das Bestehen eines abgeltungsfähigen Freizeitanspruchs voraus. Hieran fehlt es im vorliegenden Falle.

Damit war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Siara

Richter am BAG Bichler
ist beurlaubt und
ortsabwesend

Dr. Schröder

Dr. Sohler

Werner

