

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

16. NOV. 1968
129

Gesetz: BUrlG § 7; BGB § 242

Leitsatz: Das Urlaubsabgeltungsverlangen eines Arbeitnehmers, der während der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht unter voller Lohnzahlung freigestellt war und mit einem Rückruf auf den Arbeitsplatz nicht zu rechnen brauchte, kann dann rechtsmißbräuchlich sein, wenn er sich nicht selbst um die zeitliche Konkretisierung des Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums bemüht hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 90/68

Urteil des BAG vom 16. November 1968

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 90/68

Sa 114/67 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Teilstenor zugestellt
16. November 1968

z. Weinrich,
Staatsinspektor
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 14. November 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und Schleinkofer für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Dezember 1967 – 4 Sa 114/67 – wird auf Kosten der Klägerin 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:

Die Klägerin war seit 1961 bei der Beklagten, zuletzt als Sekretärin, beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. April 1967 zum 30. Juni 1967. In dem Schreiben heißt es u.a.:

"Gleichzeitig teile ich mit, daß Sie mit sofortiger Wirkung von der Arbeit entbunden sind und die Betriebsräume meiner Mandantin nicht mehr betreten dürfen.

Das Gehalt geht Ihnen jeweils am Ende eines Monats zu, ebenso nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ihre Arbeitspapiere.

Sollten Sie schon vorher eine andere Stelle antreten wollen, stehen Ihnen die Arbeitspapiere auf Wunsch auch schon vorher zur Verfügung."

Die Klägerin erhielt das vereinbarte Gehalt jeweils zur Fälligkeit am Monatsende ausbezahlt; ihre Arbeitskraft wurde bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch genommen.

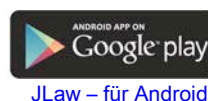
Mit der Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung des anteiligen Jahresurlaubs 1967 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 266,-- DM. Sie hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt. Sie hat ihr Verlangen damit gerechtfertigt, daß die Beklagte sie von ihrer Absicht, den Freistellungszeitraum als Urlaubszeit zu behandeln, nicht in Kenntnis gesetzt habe. Auch sei ihr das Urlaubsentgelt nicht zum Zwecke des Antrittes des Urlaubs vorzeitig ausgezahlt worden. Das Verhalten der Beklagten habe es ihr also nicht möglich gemacht, während der Zeit der Freistellung von der Arbeit Urlaub zu nehmen. Eine einseitige und ungerechtfertigte Aussperrung eines Arbeitnehmers dürfe nicht dazu führen, daß er seinen Urlaubsanspruch einbüße.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, daß die Klägerin durch die 2 1/2-monatige Freistellung von der Arbeit auch urlaubsmäßig abgefunden sei. Sie habe diesen Zeitraum wie einen Erholungsurlaub ausgestalten können und nicht damit rechnen müssen, von der

- 3 -



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



Beklagten zur Arbeit zurückgerufen zu werden.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Von der Revision macht die Klägerin mit dem Ziel der Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts Gebrauch.

Entscheidungsgründe:

Die Revision blieb ohne Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht sieht das Klagebegehren in erster Linie deshalb als unbegründet an, weil die Beklagte der Klägerin während der Kündigungsfrist (stillschweigend) den ihr zustehenden Urlaub erteilt habe. Es folgert dies zunächst aus den besonderen Umständen des Falles, so der ungewöhnlich langen Freistellung der Klägerin von der Arbeitspflicht und dem Verbot, den Betrieb zu betreten; dadurch habe die Beklagte der Klägerin erkennbar die Gewißheit vermittelt, daß diese über die Freistellungszeit frei und ohne die Gefahr des Rückrufs verfügen könne. Das Landesarbeitsgericht wertet bei seiner Feststellung aber auch Gesichtspunkte allgemeiner Art, nämlich die Annahme, im Arbeitsleben sei eine stillschweigende Urlaubserteilung üblich, insbesondere werde dort als solche die Freistellung von der Arbeitspflicht angesehen.

Der Senat läßt es offen, ob dieser in mancher Hinsicht bedenklichen Begründung gefolgt werden könnte. Denn die hier gegebenen unstreitigen Fallumstände lassen, wie das Landesarbeitsgericht offenbar auch in einer Hilfsbegründung annimmt, nur den rechtlichen Schluß zu, daß das Verlangen der Klägerin nach einer Abgeltung des Urlaubs rechtsmißbräuchlich ist. Die Klägerin hat sich nämlich, was das Landesarbeitsgericht in der Hilfsbegründung zu Recht als entscheidend ansieht, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu



- 4 -

keinem Zeitpunkt um die Verwirklichung des Urlaubsanspruches selbst bemüht. Dies kann ihr zwar nicht zur Last fallen, solange sie, wenn auch nur in geringem Maße, mit der Möglichkeit rechnen mußte, die Beklagte werde die im Kündigungsschreiben ausgesprochene ablehnende Haltung aufgeben und ihre Arbeitskraft bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses wieder in Anspruch nehmen; das letztere war rechtlich, namentlich im Fall einer wesentlichen Änderung der betrieblichen Verhältnisse, nicht ausgeschlossen. Die Klägerin konnte also trotz der Freistellung von der Arbeit ihr Verhalten zunächst von dieser - wenn auch wenig wahrscheinlichen - Möglichkeit eines Rückrufs auf den Arbeitsplatz bestimmen lassen. Spätestens ab Mitte Juni 1967 war aber, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum annimmt, offenbar geworden, daß die Beklagte die Arbeitskraft der Klägerin unter keinen Umständen mehr bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen würde; mindestens von diesem Zeitpunkt an konnte die Klägerin also über ihre Freizeit auch nach völlig freiem Gutdünken verfügen. Damit lag für sie zugleich deutlich auf der Hand, daß die Beklagte eine im Juni 1967 rechtzeitig ausgesprochene Urlaubsbitte sofort erfüllt hätte. Es ist nicht das geringste dafür erkennbar, was der Klägerin eine solche Bitte hätte unzumutbar erscheinen lassen können. Insbesondere könnte sie ihr Schweigen nicht damit rechtfertigen, daß sie den Antritt eines neuen Arbeitsplatzes im Juli 1967 hinausgeschoben und die gewonnene Zeit zu Erholungszwecken genutzt habe; denn die - von der Klägerin nicht angegriffene - Kündigung hatte die Dauer des Arbeitsverhältnisses begrenzt und damit auch klare urlaubsrechtliche Folgerungen herbeigeführt. Für die Durchführung der Urlaubsfreizeit, die stets - auch im Falle einer bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses - den Vorrang vor der Urlaubsabgeltung hat, stand damit nur noch ein begrenzter Zeitraum zur Verfügung; darauf mußten sich von vornherein beide Seiten, auch die Klägerin mit einer etwaigen Urlaubsplanung, einstellen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



Unter den damit gegebenen besonderen Umständen steht die Untätigkeit der Klägerin in bezug auf die Wahl eines Urlaubszeitraums einer bewußten Verhinderung der Verwirklichung des Urlaubsfreizeitanspruchs gleich. Eine solche bewußte Verhinderung setzt das spätere Verlangen eines Arbeitnehmers nach der Abgeltung des Urlaubs regelmäßig dem Einwand der mißbräuchlichen Rechtsausübung aus (BAG AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG). Solange der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis tatsächlich beschäftigt wird, läßt sich eine bewußte Verhinderung der Urlaubsfreizeit allerdings im allgemeinen dann nicht annehmen, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers sich darin erschöpft, einen zeitlich nicht konkretisierten Urlaub vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch zu nehmen (BAG, aaO); denn in Fällen solcher Art darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, der Arbeitgeber betrachte seine Anwesenheit im Betrieb als bis zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses unentbehrlich und werde einer Urlaubsbitte mit dem Hinweis auf dringende betriebliche Belange (§ 7 Abs. 1 BUrlG) widersprechen. Eine andere rechtliche Beurteilung erfordert jedoch ein Sachverhalt der hier vorliegenden Art, wenn also der Arbeitnehmer bis zum bevorstehenden Ablauf des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt ist und ein Rückruf auf den Arbeitsplatz mit Sicherheit nicht erfolgen wird. In einem solchen Falle scheidet irgendein beachtlicher Widerspruch des Arbeitgebers gegen eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Urlaubsbitte aus. Unterläßt der Arbeitnehmer in einer solchen Situation jegliches Bemühen nach einer zeitlichen Konkretisierung des ausstehenden Urlaubs in der verbleibenden Frist, so verhindert er damit zugleich die Verwirklichung der Freizeit mit dem Ziel, die ihm günstiger erscheinende Abgeltung zu erlangen. Damit handelt er einem Grundgedanken des Urlaubsrechts, nämlich dem Vorrang der Freizeit vor der Abgeltung, zuwider.

Die Revision war somit zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siera

Dr. Döderlein

E. Schleinkofer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)