

30. Nov. 1961

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht; UrlaubsG NRW § 5 Abs. 2 u. 3, § 10 Abs. 2; Urlaubsabkommen für die Arbeiter der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 13. April 1960, Ziffer 3 und Ziff. 2.

Leitsätze:

1. Bei Arbeitsplatzwechsel eines Arbeitnehmers kann der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommene alte Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur dann auf einen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen neuen Arbeitgeber verweisen, wenn der Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber bereits entstanden ist. Die bloße Chance oder Wahrscheinlichkeit oder Möglichkeit des demnächstigen Entstehens eines Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers gegen den neuen Arbeitgeber gibt dagegen dem alten Arbeitgeber noch kein Verweisungsrecht.
2. Gemäß Ziffer 3 des Urlaubsabkommens für die Arbeiter der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 13. April 1960 hat ein Arbeiter, der nach dem 30. April aus dem Betrieb ausscheidet, den Anspruch auf den vollen Tarifyurlaub erworben, sofern er die Wartefrist von 6 Monaten im Sinne von Ziffer 2 des Urlaubsabkommens erfüllt hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 96/61

Urteil des BAG vom 30. November 1961

LAG Hamm/Westf.



5 AZR 96/61

6 Sa 500/60 Hamm/Westf.

Im Namen des Volkes!

194

Verkündet
am 30. November 1961

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe und den Bundesarbeitsrichter Keller für Recht erkannt:

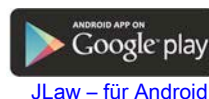
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Hamm/Westf. vom 23. Januar 1961 - 6 Sa 500/60 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 etwa 25 Jahre alte Kläger war vom 29. September 1959 bis zum 4. Mai 1960 (7 Monate und 6 Tage) als Textilarbeiter in der von der Beklagten in G (W) betriebenen Baumwollspinnerei beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galt kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien u.a. das am 1. April 1960 in Kraft getretene Urlaubsabkommen für die Arbeiter der Textilindustrie vom 13. April 1960, abgeschlossen zwischen dem Verband der Textilindustrie Westfalen, Münster, einerseits und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf, andererseits. Die hier interessierenden Bestimmungen dieses Urlaubsabkommens lauten wie folgt:

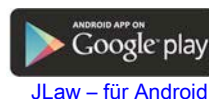
- "1. Alle Arbeiter haben im Laufe eines Kalenderjahres einmal Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes.
2. Neu eingestellte Arbeiter haben erstmalig Anspruch auf Urlaub nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Frühere Betriebszugehörigkeit ist auf die Wartezeit anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als 1/2 Jahr unverschuldet unterbrochen war.
3. Scheidet ein Arbeiter vor dem 1. Mai aus dem Betriebe aus, so besteht kein Urlaubsanspruch. Für Arbeiter, welche seit ihrer Einstellung noch keinen Urlaub gehabt und die Wartezeit erfüllt haben, bleibt der Urlaubsanspruch jedoch bestehen.
4. Der Urlaub ist für alle Arbeiter(innen) möglichst gleichzeitig und zusammenhängend zu gewähren und möglichst in die Zeit vom 1. Mai bis 30. September zu legen. Beginn und Ende des Urlaubs werden mit dem Betriebsrat vereinbart.
5. Der Urlaub beträgt für alle Arbeiter(innen) über 18 Jahre unter Wegfall des vertraglichen Zusatzurlaubs 18 Werktage.
6.
7. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Eine Abgeltung in Geld ist außer dem Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Urlaubsbeginn nicht statthaft.
8. - 10.
11. Bestehende günstigere Regelungen des Urlaubs werden durch vorstehende Regelung nicht aufgehoben."

Bei seinem Ausscheiden hatte der Kläger 4 Tage bezahlten Urlaubs erhalten. Er hat mit der am 8. Juni 1960 erhobenen Klage von der Beklagten Abgeltung für 14 Tage nicht erhaltenen

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



Urlaubs in der rechnerisch zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 235,90 DM brutto verlangt. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsbegehren geltend gemacht, der Kläger müsse sich darauf verweisen lassen, daß er im Laufe des Jahres 1960 gegen seinen neuen Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlte Freizeit von 14 Tagen erwerben könne, und deshalb sei er nicht berechtigt, die begehrte Urlaubsabgeltung zu fordern.

In den beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Der Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung für 14 Tage aus dem Urlaubsjahr 1960 rechtfertigt sich aus dem hier zuständigen oben mitgeteilten Urlaubsabkommen vom 13. April 1960. Das ergibt sich im einzelnen aus folgendem:
 - a) § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW sieht für den Fall des Arbeitsplatzwechsels eines Arbeitnehmers im Laufe des Urlaubsjahres - d.i. nach § 3 UrlaubsG NRW das Kalenderjahr nur einen Anteilsurlaub vor, der für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubes beträgt. Dabei geht § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW, wie sich aus § 5 Abs. 3 Satz 2 UrlaubsG ergibt, davon aus, daß für die Zeit nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers bei seinem alten Arbeitgeber der neue Arbeitgeber die Urlaubslast nach näherer Maßgabe des § 5 Abs. 2 Satz 1 UrlaubsG NRW nach dem dort geregelten Zwölftelungsprinzip tragen soll (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 5 UrlaubsG NRW).
 - b) § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW gestattet es, diese soeben beschriebene gesetzliche Regelung des § 5 UrlaubsG NRW durch Tarifvertrag "a n d e r s" zu regeln, und § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW soll nur gelten, wenn keine "andere" tarifliche Regelung vorliegt. Dabei kann die tarifliche Regelung ungünstiger sein als die gesetzliche Regelung und der Anteilsurlaub bei Arbeitsplatzwechsel abbedungen werden (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 5 UrlaubsG NRW).



- 4 -

Eine solche "andere" Regelung im Sinne des § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW ist im vorliegenden Fall durch das hier zur Anwendung kommende Urlaubsabkommen vom 13. April 1960 erfolgt. Dieses sieht in seiner Ziffer 3 für das Austrittsjahr dann keinen Urlaubsanspruch vor, wenn der Arbeiter v o r dem 1. Mai des Jahres ausscheidet. Für die Arbeiter, welche seit ihrer Einstellung noch keinen Urlaub gehabt und die Wartezeit von 6 Monaten (Ziffer 2 Satz 1 des Urlaubsabkommens) erfüllt haben, bleibt jedoch auch bei einem Ausscheiden vor dem 1. Mai der Urlaubsanspruch bestehen. Das ist eine nach § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW gestattete "andere" Regelung als die, die § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW für das Austrittsjahr enthält, sofern dabei der Fall des Austritts v o r dem 1. Mai des Jahres in Rede steht. Für den Fall des Austritts des Arbeiters a b dem 1. Mai des Jahres besagt nun das Urlaubsabkommen zwar nicht ausdrücklich, ob es dann beim Zwölftelungsprinzip des § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW verbleiben soll oder ob beim Austritt ab dem 1. Mai der Arbeiter den vollen Urlaub erhalten soll. Indessen muß das Urlaubsabkommen nach seinem Gesamtinhalt im letzteren Sinne verstanden werden. Für eine solche Annahme sprechen folgende drei Umstände:

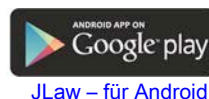
Für die Annahme, daß der n a c h dem 30. April des Jahres ausscheidende Arbeiter bis zu seinem Ausscheiden seinen vollen Urlaubsanspruch erworben hat, spricht bereits, daß es bei der in Ziffer 3 Satz 1 des Urlaubsabkommens geregelten Ausschaltung des in § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW enthaltenen Zwölftelungsprinzips für die Zeit vom 1. Januar bis 30. April im gewissen Sinne zweckgerecht erscheint, demjenigen, der für einen Zeitraum von 4 Monaten die Vorteile des Zwölftelungsprinzips im Falle des Ausscheidens vor dem 30. April des Jahres verliert, als Ausgleich und als Anreiz für einen Verbleib im Arbeitsverhältnis bis über den 30. April hinaus den vollen Urlaubsanspruch zu gewähren, wenn er erst nach dem 30. April des Jahres ausscheidet.

Auch aus Ziffer 3 Satz 2 des Urlaubsabkommens läßt sich ein Anhaltspunkt dafür herleiten, daß im Falle des Ausscheidens eines Arbeiters nach dem 30. April diesem der volle

- 5 -



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



Urlaubsanspruch zustehen soll. Denn wenn Ziffer 3 Satz 2 des Urlaubsabkommens dem Arbeiter, der seit seiner Einstellung keinen Urlaub erhalten und die Wartefrist von 6 Monaten erfüllt hatte, bei einem Ausscheiden vor dem 1. Mai "den Urlaubsanspruch" gewährt, so ist damit der Urlaubsanspruch gemeint, wie er in Ziffer 1 des Urlaubsabkommens genannt und in Ziffer 5 mit 18 Werktagen bemessen ist; es spricht nichts dafür, darunter nur einen Teil desurlaubes zu verstehen, zumal das Urlaubsabkommen an keiner Stelle von einer Zwölfteilung des Urlaubs für irgend einen Fall spricht. Wenn aber demjenigen, der seit seinem Eintritt in das Arbeitsverhältnis im Vorjahr und nach Ableistung der 6-monatigen Wartefrist keinen Urlaub hatte, der volle Urlaubsanspruch von 18 Tagen auch bei einem Ausscheiden vor dem 1. Mai zusteht, dann spricht nichts dafür, denjenigen, der länger im Dienste eines Arbeitgebers stand, also in den Vorjahren bereits Urlaub erhalten hat, schlechter zu stellen als denjenigen, der in Ziffer 3 Satz 2 des Urlaubsabkommens gemeint ist, und ihm bei einem Ausscheiden nach dem 30. April nur einen Teil seinesurlaubes zu geben.

Wenn schließlich in Ziffer 4 des Urlaubsabkommens vereinbart ist, der Urlaub solle möglichst gleichzeitig in die Zeit vom 1. Mai bis zum 30. September gelegt werden, dann kann diese Regelung im Hinblick auf die soeben erörterten Gesichtspunkte ebenfalls dahin verstanden werden, daß die Tarifpartner den Urlaub in dieser Zeit ganz abgewickelt haben wollen und auf die Handhabung des aus § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG sich ergebenden Zwölfteilungsprinzips jedenfalls für den Fall verzichten, daß ein Arbeitnehmer nach dem 30. September ausscheidet, nachdem er den ganzen Urlaub in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September genommen hat. Das gilt um so mehr, als Urlaubsgeld für Urlaub, der gewährt worden ist, auch dann nicht zurückgefordert werden kann, wenn ein Arbeitnehmer mehr Urlaub erhalten hat, als ihm im Austrittsjahr zusteht (§ 5 Abs. 3 Satz 1 UrlaubsG NRW). Diese Frage ist in dem Urlaubsabkommen auch nicht, was nach § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW möglich gewesen wäre, anderweitig geregelt.



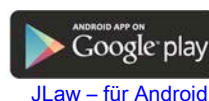
c) Ergibt sich somit, daß dem Kläger nach dem Urlaubsabkommen am 4. Mai 1960 bei seinem Ausscheiden bei der Beklagten ein voller Urlaubsanspruch bereits zustand, auf den er 4 Tage bezahlter Freizeit bereits erhalten hatte, so war die ihm bis dahin nicht gewährte Freizeit gemäß § 8 Urlaubsg NRW und der damit inhaltlich übereinstimmenden Vorschrift der Ziffer 7 Satz 2 des Urlaubsabkommens abzugelten.

2. Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, der Kläger müsse seinem Abgeltungsanspruch entgegenhalten lassen, daß er bei seinem neuen Arbeitgeber einen neuen Freizeitanspruch erwerben könne, ist dieses Verlangen der Beklagten unbegründet. Das ergibt sich aus folgendem:

a) Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mehrfach entschieden, ein auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommener Arbeitgeber könne den Arbeitnehmer auf den Anspruch auf bezahlte Freizeit verweisen, den dieser Arbeitnehmer gegen einen neuen Arbeitgeber im Urlaubsjahr erworben hat. Maßgebend hierfür sei die Lage bei Schluß der letzten mündlichen Verhandlung vor der Tatsacheninstanz. Er hat diese seine Ansicht damit begründet, der Anspruch auf bezahlte Freizeit sei das primäre Ziel einer jeden Urlaubsregelung und gewährleiste die Erholung des Arbeitnehmers besser und sicherer als eine bloße Urlaubsabgeltung (vgl. Ziffer 2 der Gründe in BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Rückwirkung; BAG Nr. 21 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit zustimmender Anm. von Dersch; BAG 7, 76 [80] = AP Nr. 1 zu § 10 Urlaubsg Hamburg mit zustimmender Anm. von Dersch; BAG 8, 168 [169-172] = AP Nr. 46 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit zustimmender Anm. von Dersch; BAG 8, 201 [205-207] = AP Nr. 47 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit zustimmender Anm. von Dersch).

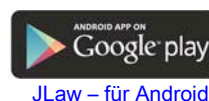
b) Gegen diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind in der Literatur Bedenken erhoben worden:

Gröninger (JugArbSchutzG, 1961, § 19 Anm. 11) hat den Standpunkt vertreten, ein Arbeitgeber könne einen Arbeitnehmer, der einen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend macht, nur dann auf einen gegen einen neuen Arbeitgeber erworbenen Anspruch auf bezahlte Freizeit verweisen, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der erstmaligen Geltendmachung



des Abgeltungsanspruchs einen Urlaubsanspruch gegen einen neuen Arbeitgeber erworben habe (so auch LAG Bremen, BB 1960, 213, 214 = Betrieb 1960, 180). Franke (SAE 1960, 28) hat gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das Bedenken geäußert, ob sie befriedigend sei. Konstruktive eigene Lösungsvorschläge sind seiner Kritik jedoch nicht zu entnehmen. Gros (AR-Blattei, Urlaub V, Erwerb des Urlaub C III 4) will in solchen Fällen dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen seinem Abgeltungsanspruch und seinem neuen Urlaubsanspruch einräumen, ohne ein Verweisungsrecht des alten Arbeitgebers in dem vom Bundesarbeitsgericht erörterten Sinne in Betracht zu ziehen. Nikisch (Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 39 II 2 S. 528, 529) hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts völlig abgelehnt und ihr geradezu einen Denkfehler vorgeworfen. Er führt aus, derjenige Arbeitnehmer, dem ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht, könne gegen den neuen Arbeitgeber in demselben Urlaubsjahr überhaupt keinen Urlaubsanspruch mehr erwerben, und demgemäß bestehe auch nicht die Möglichkeit, einen abgeltungsberechtigten Arbeitnehmer auf einen Urlaubsanspruch gegen einen neuen Arbeitgeber zu verweisen.

Während diese soeben mitgeteilten Ansichten somit dem vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Verweisungsgedanken teilweise oder ganz ablehnend gegenüberstehen, vertritt andererseits die Revision ein noch viel weitergehendes Verweisungsrecht des Arbeitgebers. Sie meint, der auf Abgeltung in Anspruch genommene alte Arbeitgeber könne den Arbeitnehmer schon dann auf einen Urlaubsanspruch bei einem neuen Arbeitgeber verweisen, wenn die "Anwartschaft" hierzu gelegt sei, er also einen Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber noch nicht erworben hat, aber noch im Laufe des Urlaubsjahres erwerben kann, wie das nach dem hier in Rede stehenden Urlaubsabkommen der Fall sein könnte, wenn der Kläger bei einem neuen Arbeitgeber die 6-monatige Wartefrist ab dem 4. Mai 1960 hinter sich gebracht hätte (vgl. Ziffer 2 Satz 1 des Urlaubsabkommens).



- 8 -

c) Grundsätzlich ist an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festzuhalten, wonach ein Arbeitnehmer, der gegen seinen alten Arbeitgeber einen Urlaubsabgeltungsanspruch hat, diesen dann nicht mehr gegen den alten Arbeitgeber verfolgen kann, wenn er gegen einen neuen Arbeitgeber einen Freizeitanspruch erworben hat. Urlaubsgesetze und tarifliche Urlaubsregelungen haben den Zweck, dem Arbeitnehmer bezahlte Freizeit - nicht Geld - zu gewährleisten. Die Urlaubsabgeltung soll nur ein Notersatz für die Fälle sein, in denen es nicht möglich ist, bezahlte Freizeit zu gewähren; im übrigen ist die Urlaubsabgeltung im Interesse des Arbeitnehmers - zur Vermeidung des Abkaufens von Urlaub - und zu seinem eigenen Schutz verboten. Das kommt auch in § 8 Urlaubsg NRW sowie in dem hier in Betracht kommenden Urlaubsabkommen in dessen Ziffer 7 Satz 2 eindeutig zum Ausdruck. Die Frage der Verteilung der finanziellen Lasten, die mit der Urlaubsgewährung verbunden sind, hat demgegenüber in den Hintergrund zu treten. Deshalb ist die Ansicht von Nikisch abzulehnen, die in einem Falle wie dem vorliegenden es aus konstruktiven Erwägungen überhaupt und in jedem Falle ablehnen will, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einzuräumen, im Laufe des Urlaubsjahres einen neuen Urlaubsanspruch gegen einen neuen Arbeitgeber zu erwerben.

Im Grundsätzlichen ist aber auch weiter an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festzuhalten, daß es für das Verweisungsrecht des alten Arbeitgebers gegenüber einer von ihm verlangten Urlaubsabgeltung darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer auch tatsächlich einen neuen Freizeitanspruch erworben hat. Die Chance oder Möglichkeit des Arbeitnehmers, einen solchen Freizeitanspruch demnächst nach Ablauf von Wartezeiten zu erwerben, gibt dem alten Arbeitgeber noch kein Verweisungsrecht. Wollte man derartigen Erwägungen nachgehen, so müßte das zu dem befremdlichen Ergebnis führen, daß ein vom Gesetz oder Tarifvertrag an sich als berechtigt anerkannter Abgeltungsanspruch in seiner Durchsetzbarkeit von ungewissen künftigen Faktoren abhängig sein würde, vor allem von der

- 9 -

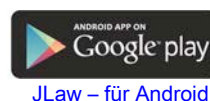


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Frage, wie lange der Arbeitnehmer bei dem neuen Arbeitgeber bleibt, ob er dort die für den Erwerb eines neuen Urlaubsanspruchs erforderliche Wartezeit zurücklegt oder ob er vorher zu einem dritten Arbeitgeber überwechselt und deshalb wegen Nichterreicherung der üblichen Wartezeiten keinen neuen Freizeitananspruch erwirbt. Ein an sich zur Zahlung von Urlaubsabgeltung verpflichteter alter Arbeitgeber hat kein Recht, von seinem ehemaligen Arbeitnehmer zu verlangen, daß er bei seinen Entscheidungen darüber, wo er arbeitet und wie lange er künftig bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, auf eine geldliche Schonung des zur Urlaubsabgeltung verpflichteten alten Arbeitgebers Rücksicht nimmt. Sämtliche Hinweise der Revision, es gebe auch im bürgerlichen Recht Subsidiärregelungen, bei denen ebenfalls eine Anwartschaft oder Möglichkeit es verbiete, einen Schuldner in Anspruch zu nehmen (z.B. §§ 771, 839 Abs. 1 Satz 2 BGB), lassen neben anderem außer acht, daß niemand ohne gesetzlichen oder aus dem Wesen der Sache sich ergebenden Anhaltspunkt verpflichtet ist, seine Ansprüche wegen ungewisser Ablösungsmöglichkeiten nicht geltend zu machen.

d) Ob auch mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts daran festzuhalten ist, daß es für das Verweisungsrecht des alten Arbeitgebers nicht auf die "Geltendmachung" des Abgeltungsanspruches ankommt, wie Gröniger aaO und das Landesarbeitsgericht Bremen aaO es vertreten, sondern auf den Zeitpunkt, in dem vor Gericht in der letzten mündlichen Verhandlung der Tatsacheninstanz über den Abgeltungsanspruch entschieden wird, kann vorliegend dahinstehen. Denn nach dem von der Revision nicht mehr weiter angegriffenen Tatbestand des angefochtenen Urteils hatte die Beklagte bis zum 3. November 1960, als das Landesarbeitsgericht das schriftliche Verfahren mit einem Beschluß analog § 136 Abs. 4 ZPO schloß (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 1961 - 2 AZR 392/60 -), nicht behauptet, der Kläger habe bereits gegen



- 10 -

seinen neuen Arbeitgeber einen Freizeitanspruch erworben. Demnach war jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt davon auszugehen, daß der Kläger noch keinen Freizeitanspruch gegen seinen neuen Arbeitgeber erworben hatte und die abgeltungspflichtige Beklagte ihn auch noch nicht auf einen solchen verweisen konnte. Daraus ergibt sich weiter, daß das Landesarbeitsgericht die Beklagte zu Recht antragsgemäß zur Zahlung der Abgeltung verurteilt hat. Das zwingt zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
 M.Kempe Keller

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



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

