

Aktenzeichen: 9 AZR 221/93
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 06. September 1994
- 9 AZR 221/93 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. August 1992
- 8 Ca 3530/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 03. Februar 1993
- 11 Sa 1337/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Aufhebung einer Sonderurlaubsvereinbarung

Gesetz:

BAT § 50 Abs. 2; BGB § 242 Fürsorgepflicht

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist regelmäßig nur dann verpflichtet der vorzeitigen Beendigung eines nach tarifvertraglichen Bestimmungen gewährten unbezahlten Sonderurlaubs zuzustimmen, wenn diese Möglichkeit tarifvertraglich vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

2. Eine Pflicht zur Einwilligung in die vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs aufgrund arbeitsrechtlicher Fürsorgepflicht könnte allenfalls dann bestehen, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich und zumutbar ist und wenn der Grund für die Bewilligung des Sonderurlaubs weggefallen ist oder schwerwiegende negative Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers eingetreten sind.



9 AZR 221/93

11 Sa 1337/92 Düsseldorf

Verkündet am
6. September 1994

Klapp,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat aufgrund der mündlichen Verhandlung vom
6. September 1994 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr.
Leinemann, die Richter Dörner und Düwell sowie die ehrenamt-
lichen Richter Schwarz und Trümner für Recht erkannt:



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Februar
1993 - 11 Sa 1337/92 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Beklagten,
in die Beendigung eines Sonderurlaubs einzuwilligen.

Die Klägerin ist als Teilzeitbeschäftigte im Kanzleidienst
des Sozialgerichts Düsseldorf beschäftigt. Auf das Arbeitsver-
hältnis der Parteien findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag
i. d. jeweiligen Fassung (BAT) Anwendung. Die Klägerin hat am
7. Februar 1991 ein Kind geboren. Im Anschluß an den gesetzlichen
Erziehungsurlaub wurde ihr auf ihren Antrag für die Zeit vom
7. August 1992 bis 6. August 1995 Sonderurlaub gem. § 50 Abs. 2
BAT gewährt. Bereits während des Erziehungsurlaub wurde die Klä-
gerin erneut schwanger. Als voraussichtlicher Geburtstermin war
der 27. November 1992 errechnet worden. Mit Schreiben vom 21. Mai
1992 bat die Klägerin das Land um die Einwilligung zur Aufhebung
der Sonderurlaubsvereinbarung und um Beschäftigung vom 7. August
1992 bis 16. Oktober 1992. Das beklagte Land lehnte den Antrag
der Klägerin mit Schreiben vom 1. Juni 1992 ab, weil über die
Stelle zwischenzeitlich anderweitig verfügt worden sei.



Die Klägerin hat mit ihrer im Juni 1992 erhobenen Klage nach Änderung des Klageantrags zuletzt beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet gewesen ist, in die Beendigung des Sonderurlaubs der Klägerin nach § 50 BAT ab 7. August 1992 einzuwilligen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr zweitinstanzliches Klageziel weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hatte keinen Anspruch gegen das beklagte Land auf Einwilligung zur Beendigung des Sonderurlaubs.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß durch die Gewährung des Sonderurlaubs die beiderseitigen Hauptpflichten der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis ruhen (BAG Urteil vom 27. November 1986 - 8 AZR 163/84 - AP Nr. 13 zu § 50 BAT). Sie können nicht einseitig durch den Arbeitnehmer wiederhergestellt werden. Hierzu bedarf es einer einvernehmlichen Auf-



hebung für Sonderurlaub durch die Parteien. Im Streitfall war das Land nicht verpflichtet, in die Aufhebung einzuwilligen.

2. Regelmäßig ist ein Arbeitgeber nur verpflichtet, der vorzeitigen Beendigung des nach einer tarifvertraglichen Bestimmung gewährten Sonderurlaubs zuzustimmen, wenn diese Möglichkeit tarifvertraglich vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

a) Die Klägerin hat keinen tarifvertraglichen Anspruch. Der Bundes-Angestelltentarifvertrag hat die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung eines antragsgemäß gewährten Sonderurlaubs nicht geregelt.

b) Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem Arbeitsvertrag der Parteien oder aus der Sonderurlaubsvereinbarung. Beide Verträge enthalten dazu keine Abreden.

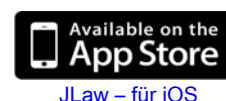
3. Das beklagte Land war nicht aufgrund Fürsorge verpflichtet, das Angebot der Klägerin auf Aufhebung des Sonderurlaubs anzunehmen. Es kann dahinstehen, ob die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht überhaupt geeignet ist, einen entsprechenden Anspruch zu begründen. Das könnte allenfalls dann denkbar sein, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich und zumutbar ist und wenn der wichtige Grund i. S. des § 50 Abs. 2 BAT für die Bewilligung des Sonderurlaubs weggefallen ist oder schwerwiegende negative Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers oder seiner Familie eingetreten sind. Keine dieser Voraussetzungen sind im Streitfall gegeben.



Für die Klägerin besteht der wichtige Grund fort, aufgrund dessen Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2 BAT gewährt worden ist (Möglichkeit der ganztägigen Betreuung und Erziehung ihres im Februar 1991 geborenen Kindes). Schwerwiegende negative Veränderungen in ihren wirtschaftlichen Verhältnissen hat sie nicht vorgetragen. Die Geburt eines weiteren Kindes und die damit verbundenen Kosten und Belastungen zählen dazu nicht.

Dem Beklagten war die Beschäftigung der Klägerin auch nicht möglich. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Stelle der Klägerin besetzt und eine andere Stelle nicht frei gewesen. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe insoweit zu Unrecht den Vortrag des beklagten Landes als unstreitig angesehen, und es hätte über Behauptungen des beklagten Landes Beweis erheben müssen, sind unbegründet. Die unrichtige Behandlung des Tatsachenvortrags ist mit einer Tatbestandsberichtigung anzugreifen. Bei angeblich fehlender Berücksichtigung von Parteivortrag und fehlender Aufklärung muß die Revision im einzelnen darlegen, aufgrund welchen Vortrags das Landesarbeitsgericht zu welchen Tatsachenfeststellungen hätte gelangen müssen.

Schließlich ist fraglich, ob es dem beklagten Land zumutbar war, in die vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs einzuwilligen, weil die Aufhebung der Sonderurlaubsvereinbarung lediglich zur Folge gehabt hätte, daß die Klägerin vom 7. August 1992 bis Mitte Oktober 1992 (Beginn ihrer Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG) arbeiten müssen.



4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Düwell

Dörner

Schwarz

Trümner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)