

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

18. JUNI 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 5

Leitsatz:

Beabsichtigt der Arbeitgeber mit den Angehörigen einer Arbeitnehmergruppe (Gastarbeitern) eine Vereinbarung über unbezahlten Sonderurlaub zu treffen, dann sind diese beabsichtigten Vereinbarungen jedenfalls dann als allgemeine Urlaubsgrundsätze im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972 anzusehen und damit mitbestimmungspflichtig, wenn der unbezahlte Sonderurlaub in unmittelbarem Zusammenhang mit dem bezahlten Erholungsurlaub gewährt werden soll.

Aktenzeichen: 1 ABR 25/73

Beschluß des BAG vom 18. Juni 1974 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 25/73

4 Ta BV 11/72 Baden-Württemberg

Verkündet am
18. Juni 1974

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

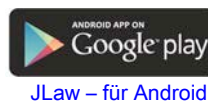
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1974 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Musa beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Februar 1973 - 4 Ta BV 11/72 - wird zurückgewiesen.



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



- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist der Betriebsrat des Betriebes
(Werks) O der Antragsgegnerin, die ihren Sitz
in S hat. Im Werk O werden rund
130 Arbeitnehmer beschäftigt, darunter 41 Gastarbeiter.

Seit dem Jahre 1959 besteht in den Betrieben der An-
tragsgegnerin eine zwischen ihr und "den Betriebsräten"
abgeschlossene Arbeitsordnung, die in § 27 Abs. 8 zur
Frage des unbezahlten Sonderurlaubs folgende Regelung ent-
hält:

"Unbezahlter Sonderurlaub wird nur in dringenden
Ausnahmefällen, soweit kein Anspruch auf Erholungs-
urlaub besteht, gewährt. Er ist rechtzeitig, mög-
lichst 2 Tage vorher, bei der Personalstelle zu
beantragen."

Ohne Änderung dieser Betriebsvereinbarung und ohne
Mitwirkung des Betriebsrats ließ die Antragsgegnerin
folgende "Vereinbarung" entwerfen:

"E GmbH
Werk O
Zwischen Herrn/Frau
und der Firma E
wird folgende

V e r e i n b a r u n g

getroffen:

In der Zeit vom bis erhalten Sie
Ihrem Antrag entsprechend Freizeit, die von Ihnen
ausschließlich für die Erledigung privater Ange-
legenheiten (nicht zur Erholung) verwendet wird.

Für die Dauer des unbezahlten Sonderurlaubs ruht
das Arbeitsverhältnis, d.h., Ihre Arbeitspflicht
und unsere Lohnzahlungspflicht entfallen für
diesen Zeitraum.

Sie sind verpflichtet, die Arbeit pünktlich am
wieder aufzunehmen. Geschieht dies nicht, so ist
vereinbart, daß das Arbeitsverhältnis mit Wirkung
vom beendet ist.

S -O , den
E Betriebsleitung Arbeitnehmer



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



- 3 -

Diese schriftliche Vereinbarung ließ die Antragsgegnerin im Betriebe O im Jahre 1972 in drei Fällen von Gastarbeitern unterschreiben. Die Antragsgegnerin legt die Vereinbarung jedem Gastarbeiter vor, der zusätzlich zu seinem Erholungsurlaub weiteren unbezahlten Sonderurlaub wünscht. Wenn der Gastarbeiter darauf besteht, daß der letzte Satz, mit dem eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, gestrichen werden soll, so wird ihm der gewünschte Sonderurlaub nicht gewährt.

Der Antragsteller ist der Auffassung, bei der vorbereiteten schriftlichen Vereinbarung handele es sich um die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze für eine unbestimmte Zahl gleichliegender Fälle, bezogen auf die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten während des unbezahlten Sonderurlaubs. Die Aufstellung dieser Grundsätze unterliege daher seiner Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Daran könne auch nichts ändern, daß sich die fragliche Vereinbarung auf unbezahlten Sonderurlaub beziehe. Da die Betriebsvereinbarung von 1959 eine Regelung über unbezahlten Sonderurlaub enthalte, stellten die Vereinbarungen mit den Gastarbeitern im übrigen auch eine Ergänzung und Änderung der dort getroffenen Urlaubsregelung dar. Auch aus diesem Grunde sei die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

Der Antragsteller hat deshalb im vorliegenden Beschlußverfahren beantragt:

Es wird festgestellt, daß die Aufstellung von Grundsätzen für die Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs im unmittelbaren Anschluß an gewährten bezahlten Urlaub bei der Antragsgegnerin im Werk O dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG unterliegt und die ohne Berücksichtigung dieses Mitbestimmungsrechts des Antragstellers herausgegebenen Formulargrundsätze unwirksam sind.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

- 4 -



- 4 -

Der allgemeine Grundsatz, wonach unbezahlter Sonderurlaub nur in dringenden Ausnahmefällen gewährt werde, sei bereits in § 27 Abs. 8 der Arbeitsordnung von 1959 enthalten. Die Vereinbarungen mit den Gastarbeitern enthielten einzelvertragliche Regelungen mit dem jeweiligen Arbeitnehmer; das Formular diene lediglich zur Verwaltungsvereinfachung. Die Vereinbarung enthalte eine Ergänzung des Arbeitsvertrages und diene dazu, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, daß er für die Dauer des unbezahlten Sonderurlaubs keinen Lohn erhalte. Im übrigen könne unter Urlaub im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG nur Erholungsurlaub verstanden werden, möglicherweise auch unbezahlter Urlaub, der aber ebenfalls Erholungszwecken dienen müsse. Alles, was nicht darunter falle, sei nichts anderes als eine Freistellung von der Arbeit.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Antragstellers entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts gerichtete Beschwerde der Antragsgegnerin mit im wesentlichen folgender Begründung zurückgewiesen: Unter Urlaub im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG sei auch die Freizeit zu verstehen, welche die Antragsgegnerin mit ihren schriftlich vorbereiteten Vereinbarungen ihren Gastarbeitern gewähre. Das Formular über die Vereinbarung von unbezahltem Sonderurlaub erhalte den Charakter von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen, bezogen auf eine Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebes, allein deshalb, weil der Inhalt - etwa durch Streichung des letzten Satzes über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - von der Antragsgegnerin im Einzelfalle nicht verändert werde. Wegen des häufigen unmittelbaren zeitlichen Zusammenhanges des Sonderurlaubs mit dem Erholungsurlaub werde auch der Urlaubsplan im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG berührt. Die formularmäßig vorbereiteten Vereinbarungen enthielten auch eine Änderung und Ergänzung der Arbeitsordnung aus dem Jahre 1959,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weil mit ihnen deren § 27 Abs. 8 geändert und ergänzt werde. Die Änderung und Ergänzung einer Betriebsvereinbarung sei aber einseitig nicht möglich.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der antragstellende Betriebsrat bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

1. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit einer Verfahrensrüge nicht angegriffen und damit für den Senat bindend sind, legt die Antragsgegnerin die formularmäßig vorbereitete Vereinbarung über die Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs jedem Gastarbeiter vor, der zusätzlich zu seinem Erholungsurlaub unbezahlten Sonderurlaub wünscht. Daraus zieht das Landesarbeitsgericht die richtige Folgerung, daß diese formularmäßig vorbereitete Vereinbarung über eine je einzelvertragliche Regelung hinausgehe, weil sie eine ganze Gruppe von Arbeitnehmern der Antragsgegnerin, nämlich die Gastarbeiter (41 von insgesamt rund 130) betreffe, die bei Wunsch nach unbezahltem Urlaub nur die Wahl hätten, diese Vereinbarung zu unterschreiben oder aber auf die beantragte Beurlaubung zu verzichten. Richtig hat das Landesarbeitsgericht auch erwogen, daß es nicht darauf ankomme, in wie vielen Fällen die Antragstellerin bisher die Formular-Vereinbarung angewandt hat; maßgebend ist allein, daß sie bei allen Beurlaubungswünschen von Gastarbeitern Verwendung finden soll.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner rechtlich zutreffend die in Rede stehenden "Vereinbarungen" auch als allgemeine Urlaubsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972 angesehen. Unter allgemeinen Urlaubsgrundsätzen sind Richtlinien zu verstehen, nach denen dem einzelnen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist (Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 87 Anm. 59; Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 87 Anm. 32) oder aber nicht gewährt werden darf oder soll (vgl. für letzteren



- 6 -

Grundsatz § 27 Abs. 8 der für die Betriebe der Antragsgegnerin seit 1959 bestehenden Arbeitsordnung).

Es kann in diesem Zusammenhang - wie das Landesarbeitsgericht richtig erwogen hat - dahinstehen, ob sich allgemeine Urlaubsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972 nur auf den bezahlten Erholungsurlaub oder darüber hinaus auch auf andere Fälle des Freistellens von der Arbeitspflicht, d.h. auf andere Beurlaubungsfälle (zum Begriff vgl. Dersch-Neumann, BUrtG, 4. Aufl., § 1 RdNr. 41 und 42) beziehen können (z.B. bejahend für den Bildungsurlaub: Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 RdNr. 211). Jedenfalls ist bei der vorliegenden Fallgestaltung durch die zeitliche Verknüpfung des Freistellens von der Arbeitspflicht mit dem Erholungsurlaub des Gastarbeiters auch eine Auswirkung auf die Urlaubsgestaltung der übrigen Arbeitnehmer des Betriebes möglich. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsanspruchs des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972 ist aber unter Berücksichtigung des dem dieser Vorschrift innewohnenden sozialen Schutzgedankens gerade auch, daß sich die Urlaubswünsche des einzelnen Arbeitnehmers nicht nur nach den betrieblichen Belangen richten, sondern ferner den möglicherweise vorrangigen Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer unterordnen (so z.B. je nach der Fallage den Urlaubswünschen von Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern für die Ferienzeit). Wird nun durch eine Vereinbarung der vorliegenden Art die Betriebsabwesenheit eines Gastarbeiters über dessen Erholungsurlaub hinaus verlängert, kann dadurch das Allgemeininteresse der Arbeitnehmerschaft sehr wohl berührt werden. Erhalten nämlich Gastarbeiter im Anschluß an ihren gesetzlichen oder tariflichen Urlaub weitere unbezahlte Freizeit, dann fehlen sie im Produktionsprozeß, was wiederum die Anwesenheit anderer Arbeitnehmer in dieser Zeit erfordern kann. Das wiederum kann zur Folge haben, daß berechnigte und vordringliche Urlaubswünsche anderer

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

- 7 -



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



Arbeitnehmer beeinträchtigt werden, weil betriebliche Belange die Anwesenheit einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern oder auch bestimmter anderer Arbeitnehmer erfordern. Damit wird aber hinreichend deutlich, daß die von der Antragsgegnerin in einzelnen Fällen schon praktizierte, aber - wie die von ihr ausgearbeitete Formularvereinbarung zeigt - auch weiter vorgesehene Urlaubsgewährung an Gastarbeiter auch Belange anderer Arbeitnehmer als der durch die Vereinbarung begünstigten bzw. betroffenen berühren kann. Damit hat der Betriebsrat hier Anspruch darauf, im Wege der Mitbestimmung mit dem Arbeitgeber im einzelnen die Grundsätze über die Gewährung von Sonderurlaub in den betreffenden Fällen aufzustellen.

3. Bei dieser Sach- und Rechtslage kann dahinstehen, ob und inwieweit die in Rede stehende formularmäßig vorbereitete Beurlaubungs-Vereinbarung mit § 27 Abs. 8 der sich rechtlich als Betriebsvereinbarung darstellenden Arbeitsordnung aus dem Jahre 1959 vereinbar ist. Damit kann auch offen bleiben, ob die Antragsgegnerin mit den Vereinbarungen, die sie mit den Gastarbeitern getroffen hat oder zu treffen beabsichtigt, möglicherweise einen anderen Sachverhalt als den in § 27 Abs. 8 der Arbeitsordnung geregelten getroffen hat oder hat treffen wollen.

Nicht zur Beurteilung steht in diesem Verfahren auch die in der formularmäßig vorbereiteten Vereinbarung enthaltene Bestimmung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle der nicht fristgerechten Wiederaufnahme der Arbeit durch den Gastarbeiter nach Ende seiner Beurlaubung. Bei dieser Klausel handelt es sich weder sachlich-rechtlich um "Urlaubsgrundsätze" noch spielt sie hier verfahrensrechtlich eine Rolle.

gez. Dr. Müller

Wendel

Bichler

Dr. Rust

Musa

