

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! nein

Gesetz: Urlaubsgesetz Schleswig-Holstein § 12
(BGB § 611 - Urlaubsrecht-)

Leitsätze:

1. Tarifliche Bestimmungen, nach denen bei jeder fristlosen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers Urlaubsansprüche entfallen, sind im Bereich des Urlaubsgesetzes Schleswig-Holstein unwirksam.
2. Derartige tarifliche Bestimmungen sind aber unter dem Gesichtspunkt zu prüfen, ob dann, wenn ihr Tatbestand erfüllt ist, die Geltendmachung des Urlaubsanspruches (oder eines an dessen Stelle getretenen Urlaubsabgeltungsanspruches) rechtsmissbräuchlich ist.
3. Rechtsmissbrauch liegt aber in einem solchen Fall nur vor, wenn die Gesamtumstände, die zu prüfen sind, eine schwere Verfehlung des Arbeitnehmers ergeben.

Aktenzeichen: 1 AZR 416/58

Urteil des BAG vom 26. April 1960

LAG

Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 416/58
3 Sa 41/58 Kiel

Verkündet
am 26. April 1960

gez. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Stumpf und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Hüsing für Recht erkannt:

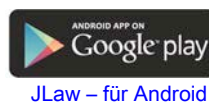
Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 5. August 1958 -3 Sa 41/58- aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1956 als Melker auf dem Gute F bei S tätig. Dieses Gut gehört zu einem von dem Beklagten als Testamentsvollstrecker verwalteten Nachlaß.

Am 3. Dezember 1957 wurde der Kläger fristlos entlassen, weil er den Gutsverwalter tätlich angegriffen hatte.

Dem Kläger steht für das vom 1. Oktober 1956 bis zum 30. September 1957 laufende Urlaubsjahr ein Urlaubsanspruch von 14 Tagen zu. Hinzu treten zwei Tage für Oktober und November 1957. Von diesen 16 Tagen hat der Kläger durch Gewährung bezahlter Freizeit 7 Tage Urlaub erhalten, so daß ein Rest von 9 Tagen verbleibt.

Das Arbeitsverhältnis wird beherrscht von dem Tarifvertrag für Melker, der seit dem 1. Mai 1955 für das Land Schleswig-Holstein räumlich, für alle landwirtschaftlichen Betriebe fachlich und für alle im Melkerberuf tätigen Personen persönlich gilt. Nach § 9 I Ziff. 12 erlischt der Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer aus einem verschuldeten Grunde, der zur fristlosen Entlassung berechtigt, entlassen wird.

Mit der Klage verlangt der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung für restliche 9 Urlaubstage in unstreitiger Höhe von 117,- DM. Er ist der Ansicht, die tarifliche Bestimmung über den Verlust des Urlaubsanspruchs im Falle verschuldeter fristloser Entlassung sei unwirksam.

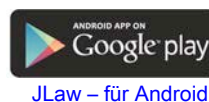
Der Beklagte bittet um Klageabweisung. Er hält die tarifliche Regelung für wirksam, damit entfalle der Abgeltungsanspruch des Klägers.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageab-

- 3 -



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



weisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden. Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht führen.

Der Kläger macht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend. Eine solche Abgeltung ist nach § 6 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein vom 29. November 1949 nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.

I. Inhaltlich bestimmt sich dieser Urlaubsabgeltungsanspruch, der an die Stelle des von dem Kläger unstreitig vor seiner Entlassung erworbenen Urlaubsanspruchs getreten ist, nach den Vorschriften des Landesurlaubsgesetzes und nach dem Tarifvertrag, der das Arbeitsverhältnis beherrscht. Das Landesurlaubsgesetz läßt eine Abweichung von den Vorschriften des Urlaubsgesetzes jedoch nur insoweit zu, als es sich nicht um zwingende gesetzliche Vorschriften handelt oder als eine solche Abweichung auch von sonst zwingenden gesetzlichen Vorschriften durch § 12 des Urlaubsgesetzes zugelassen ist.

Nach § 12 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes kann zugunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag stets von dem Urlaubsgesetz abgewichen werden. Die Vorschriften über das Urlaubsjahr, die Wartezeit, die Art der Urlaubsgewährung, die Arbeit während des Urlaubs, das Urlaubsentgelt, die Festlegung des Urlaubs und die Er-



- 4 -

krankung während des Urlaubs kommen nach § 12 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes nur zur Anwendung, wenn nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung etwas anderes bestimmt ist. Insoweit können also durch Tarifvertrag auch Regelungen getroffen werden, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als die gesetzlichen Regelungen des Urlaubsgesetzes.

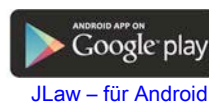
Nach § 1 des Urlaubsgesetzes hat jeder Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr einen unabdingbaren Anspruch auf Erholungsurlaub. Dieser Anspruch kann ihm also auch nicht durch Tarifvertrag genommen werden. Der Urlaubsabgeltungsanspruch aber ist das Surrogat für den während des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllten Urlaubsanspruch. Er hat dieselben Funktionen wie der Urlaubsanspruch selbst. Er soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, mit dem ihm so als Abgeltung zu zahlenden Betrag auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich durch Aussetzen mit der Arbeit von der geleisteten Arbeit zu erholen und sich für die Arbeit in einem späteren Arbeitsverhältnis zu kräftigen. Hat aber die Urlaubsabgeltung diesen Sinn eines Surrogats des Anspruchs auf bezahlte Freizeit während des Arbeitsverhältnisses, so ist der Anspruch auf die Urlaubsabgeltung nach dem Grundsatz des § 1 des Landesurlaubsgesetzes nicht abdingbar, und zwar auch nicht durch Tarifvertrag. Der Urlaubsabgeltungsanspruch als Erscheinungsform des Urlaubsanspruchs steht vielmehr unter dem gleichen Schutz gegen eine Abdingung wie der Urlaubsanspruch selbst (vgl. Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 689). Dies gilt grundsätzlich für jeden Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis (vgl. Dersch aaO, Anm. 691). Die Urlaubsabgeltung ist also grundsätzlich auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine vom Arbeitgeber wegen schuldhaften Handelns des Arbeitnehmers ausgesprochene Kündigung zu zahlen, soweit das Urlaubsgesetz des Landes Schleswig-Holstein eingreift.

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
[\(mobile App\)](#)



Auch § 12 Abs. 2, wonach von den Vorschriften des § 6 Abs. 2 abgewichen werden kann, rechtfertigt die grundsätzliche und vollständige Abdingung des Urlaubsanspruchs und damit auch des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht.

Der Senat verkennt nicht, daß einzelne gesetzliche Regelungen den Urlaubsabgeltungsanspruch dann versagen, wenn der Arbeitnehmer seine außerordentliche Entlassung schuldhaft veranlaßt hat. Insoweit ist zu verweisen auf das Jugendschutzgesetz (§ 21) und auf § 5 Abs. 4 des Hamburger Urlaubsgesetzes. Eine ähnliche Regelung für einen besonderen Fall enthält auch § 9 Abs. 3 des Bremer Urlaubsgesetzes. Diese Regelungen sind aber hier nicht anwendbar. Es gilt vielmehr das Urlaubsgesetz des Landes Schleswig-Holstein, zu dessen Auslegung weder das Jugendschutzgesetz noch gesetzliche Urlaubsregelungen anderer Länder herangezogen werden können. Nach diesem aber ist ein Verfall des Urlaubsanspruchs bei einer von dem Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Entlassung nicht vorgesehen. Dann aber kann auch durch Tarifvertrag für einen solchen Fall der Verlust des Urlaubsanspruchs oder des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht eingeführt werden.

II. Gleichwohl aber hat die tarifliche Regelung für die Entscheidung dieses Rechtsstreits Bedeutung. In der Rechtsprechung bereits des Reichsarbeitsgerichts und auch in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist in Übereinstimmung mit der im Schrifttum herrschenden Lehre (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd.1, S. 413) anerkannt, daß die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs unter besonderen Umständen rechtsmißbräuchlich sein kann. Gleiches gilt auch für die Geltendmachung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs, der an die Stelle des Urlaubsanspruchs getreten ist. In dieser Sicht gesehen, bedeutet die tarifliche Bestimmung des Melker-Tarifvertrages, die auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung findet, eine Konkretisierung des allgemeinen Grundsatzes, wonach die Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach Lage der besonderen Umstände des einzelnen Falles rechtsmiß-



- 6 -

bräuchlich sein kann. Die tarifliche Bestimmung kann zwar nicht stets im Falle der verschuldeten fristlosen Entlassung dem Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch und den Urlaubsabgeltungsanspruch nehmen; sie besagt aber bei sachgerechter Auslegung, daß der Arbeitnehmer diese Ansprüche nicht verfolgen kann, wenn ihre Geltendmachung nach den ganzen Umständen, die zu der außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers geführt haben, rechtsmißbräuchlich wäre. Im Hinblick auf das Wesen des Urlaubsanspruchs, der als solcher unabdingbar gegeben ist, muß sonach davon ausgegangen werden, daß die tarifliche Vorschrift mit der Wirkung des vollständigen Verlustes des Urlaubsanspruchs und des Urlaubsabgeltungsanspruchs nur dann zum Tragen kommt, wenn unter den besonderen Umständen des konkreten Falles unter Abwägung aller Begleiterscheinungen und auch unter Beachtung der tariflichen Norm die Geltendmachung des Anspruchs rechtsmißbräuchlich erscheint.

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zu prüfen haben, ob nach den gesamten Umständen der Kläger rechtsmißbräuchlich handelt, wenn er nunmehr, trotz der von ihm verschuldeten fristlosen Entlassung, den Urlaubsabgeltungsanspruch erhebt. Aus dem Tatbestand des Landesarbeitsgerichts, der der Beurteilung in der Revisionsinstanz zugrunde liegt, ergibt sich lediglich, daß der Kläger am 3. Dezember 1957 fristlos entlassen worden ist, weil er den Gutsverwalter tätlich angegriffen hatte. Die näheren Umstände, unter denen es zu der Auseinandersetzung zwischen dem Gutsverwalter und dem Kläger gekommen ist, sind nicht festgestellt. Eine solche Feststellung ist aber erforderlich, um die Frage entscheiden zu können, ob die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Kläger, die zu der außerordentlichen Kündigung geführt hat, wirklich so schwer wiegt, daß die Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs trotz der grundsätzlichen Unabdingbarkeit dieses Anspruchs als rechtsmißbräuchlich erscheint.

Bei der Aufklärung der näheren Umstände, unter denen es zu der Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und dem Gutsverwalter gekommen ist, und bei der Würdigung dieser Um-



stände wird das Landesarbeitsgericht nicht außer acht lassen dürfen, daß die tarifliche Vorschrift über den Verlust des Urlaubsanspruchs und damit auch des Urlaubsabgeltungsanspruchs für den Fall der verschuldeten fristlosen Entlassung den Willen der Tarifpartner erkennen läßt, daß schwerwiegende verschuldete Treuepflichtverletzungen zum Verlust des Urlaubsanspruchs und damit des Urlaubsabgeltungsanspruchs führen sollen, wenn auf die Treuepflichtverletzungen die außerordentliche Kündigung gestützt werden kann und gestützt worden ist. In der tariflichen Regelung wird bei sachgerechter, dem Wesen des Urlaubs und den Regelungen des Landesurlaubsgesetzes Rechnung tragender Auslegung das Bestreben der Tarifpartner erkennbar, einen Rechtsmißbrauch dann als gegeben anzusehen, wenn wirklich schwerwiegende Treuepflichtverletzungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Dagegen, daß diesem Willen der Tarifpartner bei der Würdigung des Sachverhalts Rechnung getragen wird, besteht trotz der grundsätzlichen Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs und damit auch des Urlaubsabgeltungsanspruchs keine rechtlichen Bedenken.

Der Rechtsstreit war sonach zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. Schröder Dr. Stumpf Dr. Gröninger
Dr. Reinecke Hüsing

