

200

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

---

Gesetz: BGB § 611 - Urlaubsrecht -

Leitsatz:

Tarifliche Ausschlußfristen können auch für  
Urlaubsgeldansprüche gesetzt werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 43/59

Urteil des BAG vom 28. Oktober 1960

LAG Baden-Württemberg  
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 43/59.

Sa VII 95/58 Baden-Württemberg  
(Mannheim)

200

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 28. Oktober 1960

gez. Henkelmann,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Oktober 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Stumpf und Dr. Hilger, sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Pinther für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg  
- Außenkammern Mannheim - vom 16. Dezember 1958  
- Sa VII 95/58 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

### Tatbestand:

Der Kläger ist seit mehreren Jahren bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Er gehört dem Betriebsrat an. Bei der Beklagten ist seit dem 1. Januar 1953 ein Prämienlohnsystem eingeführt, bei dem die Arbeiter in der Regel mehr als den tariflichen Stundenlohn verdienen.

Bei der Berechnung des Urlaubsgeldes im Jahre 1956 legte die Beklagte nur die tariflichen Stundenlöhne zugrunde, nicht den durch das Prämienlohnsystem höheren Effektivlohn. Seit dem 1. Januar 1957 berücksichtigt die Beklagte bei der Berechnung des Urlaubsgeldes diesen höheren Effektivlohn.

Im Urlaubsjahr 1956 verbrauchte der Kläger seinen Erholungsurlaub in der Zeit vom 30. Juli bis 16. August 1956. Auch in seinem Fall berechnete die Beklagte das Urlaubsgeld nur nach dem Tariflohn, nicht nach dem höheren Effektivlohn. Wäre der Effektivlohn zugrunde gelegt worden, so wäre das Urlaubsgeld des Klägers um mindestens 40.-- DM höher gewesen.

Der Kläger hatte unmittelbar vor seinem Urlaub noch in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied eine Dienstreise unternommen. Die Beklagte hatte ihm dafür einen Vorschuß gezahlt. Der Vorschuß wurde nach dem Urlaub des Klägers im August 1956 verrechnet, dabei wurde das Urlaubsgeld berücksichtigt.

Die Parteien sind an den Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Margarine- und Kunstspeisefettindustrie vom 4. September 1953, in Kraft seit dem 1. Oktober 1953, gebunden.

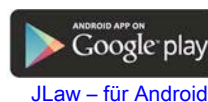
Dieser MTV bestimmt in § 12:

" Ausschußfristen.

Gegenseitige Ansprüche aller Art ( z.B. auf rückständige Löhne aus Leistung von Mehrarbeit usw.) aus dem Beschäftigungsverhältnis sind innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten seit Entstehung des Anspruches geltend zu machen. "

Nach § 10 Ziff. 3 MTV ist das Urlaubsgeld vor Antritt des Urlaubs zu gewähren.

Mit der am 3. Juni 1958 gefertigten und am 7. Juni 1958 zugestellten Klage verlangt der Kläger Nachzahlung von



40.-- DM als Urlaubsgelddifferenz für seinen Urlaub vom 30. Juli bis 16. August 1956. Die Beklagte hätte bei der Berechnung des Urlaubsgeldes den Effektivlohn zugrunde legen müssen. Den Anspruch auf Nachzahlung habe er auch innerhalb der noch laufenden Ausschußfrist des § 12 MTV geltend gemacht, und zwar im März 1957. Auch habe der Betriebsrat bereits bei Verhandlungen über die Berechnung des Urlaubsgeldes im Mai 1956 auf die damals von der Beklagten gehandhabte unrichtige Berechnungsweise hingewiesen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Der Anspruch des Klägers sei verfallen, da er ihn erst im März 1957 geltend gemacht habe. Entstanden sei der Anspruch bereits vor Beginn des Urlaubs im Jahre 1956, spätestens aber bei Abrechnung nach Rückkehr des Klägers vom Urlaub im August 1956.

Das Arbeitsgericht hat unter Zulassung der Berufung nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen; es hat die Revision gegen sein Urteil zugelassen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft. Sie ist auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Der Kläger konnte jedoch mit dem Rechtsmittel keinen Erfolg haben.

#### I.

Nicht im Streit ist die Frage, ob im Jahre 1956 das Urlaubsgeld nach dem Tariflohn oder nach dem höheren Effektivlohn zu berechnen gewesen wäre. Die Beklagte hat jedenfalls vom 1. Januar 1957 an unter Aufgabe ihrer früheren - unrichtigen - Auffassung den Effektivlohn der Berechnung des Urlaubsgeldes zugrunde gelegt. Die Arbeiter, die bis dahin ihren Urlaub aus 1956 nicht verbraucht hatten, sind also im Urlaub nach dem Effektivlohn bezahlt worden. Der



- 4 -

Kläger hatte aber seinen Urlaub bereits in der Zeit vom 30. Juli 1956 bis 16. August 1956 erhalten, ihm ist als Urlaubsgeld der niedrigere Tariflohn bezahlt worden, Nachzahlungen sind ihm nicht geleistet worden.

## II.

Der Streit der Parteien geht ausschließlich um die Frage, ob die Verfallklausel des § 12 MTV auch auf Urlaubsansprüche und Urlaubsgeldansprüche anzuwenden ist.

Dies ist der Fall.

Die Ausschlußfrist des § 12 MTV soll auf "gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Beschäftigungsverhältnis" anwendbar sein. Bei dieser weiten Fassung ist davon auszugehen, daß sie auch auf Urlaubs- und Urlaubsgeldansprüche anwendbar sein soll, denn auch bei diesen Ansprüchen handelt es sich um Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis. Eine solche Ausschlußfrist kann rechtswirksam auch für Urlaubs- und Urlaubsgeldansprüche durch Tarifvertrag gesetzt werden. Der Urlaubsanspruch, d.h. der Anspruch auf Freistellung von Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, ist zwar grundsätzlich unabdingbar. Das gilt auch im Bereich des hier anwendbaren Urlaubsgesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 6. August 1947 / 3. April 1950, obwohl dort der Urlaubsanspruch nicht ausdrücklich als unabdingbar bezeichnet ist. Nach deutschem Arbeitsrecht ist der Anspruch auf den Erholungsurlaub stets unabdingbar. Einer ausdrücklichen Hervorhebung dieses Grundsatzes in dem für das einzelne Arbeitsverhältnis maßgebenden Urlaubsgesetz bedarf es daher im Hinblick auf den inneren Gehalt und die Zweckbestimmung des Urlaubsanspruches nicht (ebenso Hueck-Nipperdey, Lehrbuch d. Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, S. 397).

Trotz der danach gegebenen Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruches einschließlich des Urlaubsgeldanspruches ist es aber dem Tarifpartner nicht verwehrt, Ausschlußfristen für die Geltendmachung des Urlaubsanspruches und insbesondere des Urlaubsgeldanspruches für den Fall gewährter (nicht

- 5 -



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



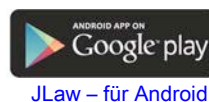
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ordnungsmäßig bezahlter ) Freizeit zu setzen. Die Unabdingbarkeit besagt nur, daß der Anspruch nicht im voraus vor seiner Entstehung ausgeschlossen werden kann. Der Urlaubsgeldanspruch insbesondere darf, wenn nicht ausdrückliche gesetzliche Regelungen oder durch solche Regelungen zugelassene tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen eingreifen, nicht gegenüber dem Lohn für geleistete Arbeit verkürzt werden. Bei der Setzung von Ausschlußfristen handelt es sich aber nicht um eine Ausschließung des Anspruches im voraus oder um seine inhaltliche Veränderung zum Nachteil des Arbeitnehmers in einer mit dem Zweck des Urlaubs unvereinbaren Weise, sondern um die Einführung von Fristen für die Geltendmachung des inhaltlich nicht veränderten Anspruches. Mit Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd.I, S. 413, Anm.100 (anderer Ansicht jedoch Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 140 b) und der dort zitierten Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts ist der Senat der Auffassung, daß auch für Urlaubsansprüche und insbesondere Urlaubsgeldansprüche nach gewährter Freizeit Ausschlußfristen gesetzt werden können. Soweit es sich um Ausschlußfristen für den Urlaubsgeldanspruch handelt, ist auch zu beachten, daß kein Grund ersichtlich ist, aus dem ein Lohnanspruch für nicht geleistete Arbeit ( um einen solchen handelt es sich bei dem Urlaubsgeldanspruch) nicht unter eine Ausschlußfrist gestellt werden könnte. Wenn ein Lohnanspruch für geleistete Arbeit unter eine Ausschlußfrist gestellt werden kann, so muß gleiches auch für den Lohnanspruch für nicht geleistete Arbeit gelten.

Im Bereich des Urlaubsgesetzes Baden-Württemberg, das auf das vorliegende Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, ist die Setzung von tariflichen Ausschlußfristen für den Urlaubsanspruch und den Urlaubsgeldanspruch zudem noch durch § 3 Abs.3 gedeckt. Diese Vorschrift regelt das Verhältnis des Urlaubsgesetzes zu anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen.



- 6 -

Grundsätzlich haben nur günstigere Regelungen den Vorrang (§ 3 Abs.1 Satz 1). Der Satz 2 dieser Vorschrift besagt aber, daß "Vorschriften über die Verwirkung des Urlaubs und die Anrechnung des Urlaubs auf arbeitsfreie Zeiten unberührt bleiben". Solche Vorschriften, die also - wie sich aus der Fassung eindeutig ergibt - auch ungünstiger als die gesetzliche Regelung sein können, sind daher neben dem Urlaubsgesetz anzuwenden, sie widersprechen dem Urlaubsgesetz nicht. Durch Tarifvertrag können also Grundsätze über die Verwirkung des Urlaubsgeldanspruches gesetzt werden. Dann aber bestehen auch keine Bedenken gegen die Einführung von Ausschußfristen für den Urlaubs- und Urlaubsgeldanspruch.

Sonach ist festzustellen, daß die Ausschußfrist des § 12 auch für den vom Kläger verfolgten Anspruch auf Nachzahlung einer Urlaubsgelddifferenz zum Zuge kommt.

### III.

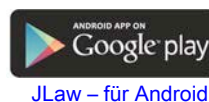
Die Ausschußfrist des § 12 MTV hat der Kläger nicht gewahrt.

Der Urlaub des Klägers lag vom 30. Juli 1956 bis zum 16. August 1956. Für diesen Urlaub macht der Kläger den Anspruch auf Nachzahlung einer Urlaubsgelddifferenz geltend. Mit der Gewährung der Freizeit im Juli und August 1956 war aber auch spätestens der Anspruch auf Auszahlung des Urlaubsgeldes entstanden. Dies folgt aus § 10 Ziff.3 MTV, wonach das Urlaubsgeld vor Eintritt des Urlaubs zu gewähren ist. Unrichtig ist die Auffassung des Klägers, der Urlaubsgeldanspruch habe bis zum 31. Dezember 1956 geltend gemacht werden können, da erst mit diesem Tage das Urlaubsjahr abgelaufen sei und deshalb bis dahin der Urlaubsgeldanspruch als solcher fortbestanden habe. Diese Unterscheidung zwischen dem Verbrauch des Freizeitanspruches im Juli und August 1956 und dem Urlaubsgeldanspruch läuft auf eine Verselbständigung des Urlaubsgeldanspruches hinaus, die mit dem Wesen des Urlaubsanspruches als eines Einheitsanspruches auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Arbeitsentgelts nicht zu vereinen ist. Im Sinne der Ausschlußfristregelung des § 12 MTV ist vielmehr mit der Gewährung der Freizeit der volle Urlaubsgeldanspruch, der Anspruch auf das richtig berechnete Urlaubsgeld für diese Freizeit entstanden. Die Ausschlußfrist von drei Monaten lief also vom 30. Juli 1956 an, spätestens aber von der Abrechnung im August 1956. Sie war bereits spätestens im November 1956 abgelaufen. Die Geltendmachung des Anspruchs durch den Betriebsrat für den Kläger im März 1957 und insbesondere die Klage vom 3. Juni 1958 sind also verspätet.

Die vor dem Urlaub des Klägers liegenden Verhandlungen des Betriebsrates mit der Beklagten im Mai 1956 sind nicht geeignet, die Anwendung der Ausschlußfrist auszuschließen oder die Ausschlußfrist als gewahrt anzusehen. Nach den Ausführungen im Tatbestand des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger insoweit vorgetragen, es sei unberücksichtigt gelassen, daß die falsche Urlaubsgeldberechnung vom Betriebsrat nicht erst Ende März 1957, sondern schon im Frühjahr 1956 geltend gemacht worden sei. Der Hinweis des Betriebsrats auf die falsche Urlaubsgeldberechnung habe als Geltendmachung des hier streitigen Anspruches ausgereicht. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht in diesen Vorgängen eine Geltendmachung des dem Kläger zustehenden Anspruches auf das richtig berechnete Urlaubsgeld nicht gesehen. Zwar braucht ein Arbeitnehmer einen ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Anspruch nicht persönlich geltend zu machen, er kann darum auch den Betriebsrat ersuchen, der dann für den Arbeitnehmer handelt. Hier handelte es sich aber bei den Verhandlungen im Mai 1956 nicht um die Geltendmachung eines in der Person des Klägers bereits entstandenen Anspruches gerade für den Kläger, sondern um Verhandlungen des Betriebsrates um eine allgemeine Regelung, die damals zu keinem Erfolg geführt haben und die auch zunächst nicht fortgesetzt worden sind. Eine solche Verhandlung reicht als Geltendmachung für den Kläger im Sinne der Ausschlußfristregelung nicht



aus. Zutreffend schließt im übrigen auch das Landesarbeitsgericht aus § 12 MTV, daß die Geltendmachung innerhalb der Ausschlußfrist erfolgen müsse. Schon deshalb reicht die Verhandlung des Betriebsrats vom Mai 1956, die vor Beginn der für den Kläger spätestens im August 1956 in Gang gesetzten Ausschlußfrist lag, nicht aus. Eine vor Entstehen des Anspruches eindeutig erklärte Leistungsverweigerung des Schuldners mag nach den Umständen des Einzelfalles dem Gläubiger das Recht geben, sofort auf zukünftige Leistung zu klagen, sie enthebt ihn aber nicht der Obliegenheit, nach Entstehen des Anspruches die Ausschlußfrist einzuhalten.

#### IV.

Auf Verletzung eines Gleichbehandlungsgrundsatzes beruft sich die Revision nicht mehr. - Das wäre auch verfehlt. Denn der Kläger hat nicht vorgetragen, daß die Beklagte die vor dem 1. Januar 1957 beurlaubten Arbeitnehmer unterschiedlich behandelt habe. Der Kläger sagt vielmehr nur, der Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege darin, daß die Beklagte die im Jahre 1957 beurlaubten Arbeitnehmer anders behandelt habe als die Urlauber des Jahres 1956. Es liegt somit keine ungleiche Behandlung gleicher Tatbestände vor.

Greift sonach die Ausschlußfristregelung durch, so hat das Landesarbeitsgericht die Klage mit Recht abgewiesen. Die Revision mußte erfolglos bleiben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Gerland

Pinther



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

