

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

---

Gesetz: TVG § 1

Leitsätze:

Sind in einen Tarifvertrag die Bestimmungen eines Landesgesetzes wörtlich übernommen, so bleiben die tariflichen Bestimmungen, auch wenn dieses Gesetz wegen mangelnder Gesetzgebungskompetenz des Landesgesetzgebers nichtig ist, in Kraft, bis sie durch die Tarifpartner abgeändert oder durch einen von ihnen gekündigt worden sind.

Aktenzeichen: 1 AZR 477/56

Urteil des BAG vom 23. April 1957

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZf. 477/56

Sa 155/56 (Hamburg)

60

# Im Namen des Volkes!

Urteilstenor den  
Prozeßbevollmächtigten  
der Parteien zugestellt  
am 23. April 1957

gez. Groll,  
Regierungsobersekretär

als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der  
Sitzung vom 5. April 1957 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch  
den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundes-  
richter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die  
Bundesarbeitsrichter Beyreis und Dr. Dörtenbach für  
Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom  
4. September 1956 - 3 Sa 155/56 - wird auf  
ihre Kosten 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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

### Tatbestand:

Der Kläger, der von 15. August 1954 ab bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt war, ist am 24. Mai 1956 auf Grund eigener Kündigung aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden. Er erhielt bei seinem Ausscheiden für das Urlaubsjahr 1956 5 Tage Urlaub. Er fordert Urlaubsabgeltung für weitere 8 Urlaubstage. Er stützt sich dabei auf das Urlaubsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie und des Metallhandwerks in Hamburg vom 27. März 1951. Dieses Urlaubsabkommen, das gemäß § 1 "unter Zugrundelegung des Hamburger Urlaubsgesetzes (HUG) vom 27.1.1951" vereinbart worden ist, wiederholt in seinem Text im wesentlichen den Wortlaut des HUG und enthält außerdem ergänzende Bestimmungen. § 10 des Urlaubsabkommens bestimmt:

"Dieses Urlaubsabkommen tritt mit dem 1.1.1951 in Kraft.

Es ist entsprechend zu ändern bei Änderung des Urlaubsgesetzes oder Erlass von Durchführungsverordnungen.

Es kann von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit zweimonatiger Frist zum jeweiligen Jahres-schluß gekündigt werden."

Das Arbeitsgericht hat der auf Abgeltung für 8 Urlaubstage gerichteten Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision beantragt die Beklagte Abweisung der Klage, hilfsweise Aussetzung des Verfahrens bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Vorlagebeschluß des Senats vom 26. Oktober 1955.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig, aber nicht begründet.

I.

Nach dem für die Parteien maßgebenden tariflichen Urlaubsabkommen vom 27. März 1951 steht dem Kläger der geltend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

- 3 -

gemachte Anspruch auf <sup>eine</sup>Urlaubsabgeltung für weitere 8 Tage zu.

Daß der Kläger im Urlaubsjahr nur knapp 5 Monate bei der Beklagten gearbeitet hat, steht dem von ihm erhobenen Anspruch auf vollen Jahresurlaub nicht entgegen. Denn das tarifliche Urlaubsabkommen kennt die Verkürzung des vollen Jahresurlaubs nach dem Verhältnis, in dem die voll gearbeiteten Monate des Urlaubsjahres zu den gesamten zwölf Monaten des Urlaubsjahres stehen, - die sogenannte Zwölfteilung des Urlaubs - nur für das Eintrittsjahr nach Erfüllung der Wartefrist, aber nicht für das Jahr des Ausscheidens. Obendrein bestimmt § 4 Abs. 3, daß derjenige Arbeitnehmer, der vor dem 1. Mai des Urlaubsjahres ausscheidet, keinen Anspruch auf Zusatzurlaub hat. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, daß der Grundurlaub bei einem Ausscheiden während des Urlaubsjahres nicht gekürzt wird und daß, selbst wenn man diese Bestimmung auf den Grundurlaub übertragen wollte, eine Kürzung nicht infrage käme, da der Kläger erst nach dem 1. Mai ausgeschieden ist.

Der Kläger ist auch nicht gehalten, sich den Resturlaub von seinem neuen Arbeitgeber geben zu lassen. Wie das Landesarbeitsgericht für die Revisionsinstanz bindend festgestellt hat, hat der Kläger in seinem neuen Arbeitsverhältnis noch keine Wartefrist erfüllt. Er hatte also zur Zeit der Verkündung des angefochtenen Urteils gegen seinen neuen Arbeitgeber noch keinen Urlaubsanspruch erworben. Die von der Beklagten in der Revisionsinstanz aufgestellte Behauptung, daß der Kläger nunmehr nach Erlaß des angefochtenen Urteils einen solchen Anspruch erworben habe, ist gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG, § 561 ZPO unerheblich. Maßgebend für die rechtliche Beurteilung ist der im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung des Berufungsrechtszuges festgestellte Sachverhalt.

Es stellt auch keinen Rechtsmißbrauch dar, wenn der Kläger, der immerhin fast 5 Monate im Urlaubsjahr bei der Beklagten tätig war, die ihm tariflich zustehenden Rechte geltend macht (vgl. BAG in AP Nr. 13 zu § 611 Urlaubsrecht).



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Ein Ausnahmefall, wie er in 1 AZR 296/54 (AP Nr. 9 zu § 611 Urlaubsrecht) gegeben war, liegt hier nicht vor.

Wenn die Beklagte zur Frage eines Rechtsmißbrauchs in der Revisionsbegründung vorträgt, der Kläger habe sich durch höhere Lohnangebote abwerben lassen und sei zur Unzeit weggegangen, so daß die Geltendmachung des vollen Urlaubsanspruchs gegen die Beklagte unbillig sei, so ist das als eine in der Revisionsinstanz neu aufgestellte Behauptung unerheblich. Im übrigen würde hierin auch kein Rechtsmißbrauch liegen. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich in der Wahl und dem Wechsel seines Arbeitsplatzes frei. Es erscheint auch nicht unbillig, daß der Kläger sich den Jahresurlaub, der üblicherweise im Sommer genommen wird, von der Beklagten bezahlen lässt, bei der er bis Ende Mai tätig war und nicht von seinem neuen Arbeitgeber, bei dem er frühestens Ende November die 6 Monate betragende Wartefrist erfüllt haben kann.

## II.

Ein Anlaß zu der von der Beklagten angeregten Aussetzung des Rechtsstreits bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Vorlagebeschluß des erkennenden Senats vom 26. Oktober 1955 in 1 AZR 23/53, 1 AZR 295/55 und 1 AZR 376/55 besteht nicht. Der Rechtsansicht der Beklagten, daß das tarifliche Urlaubsabkommen, da es eng auf den Bestimmungen des HUG fuße, bei dessen Verfassungswidrigkeit ebenfalls nichtig, jedenfalls nicht mehr anzuwenden sei, vermochte der Senat nicht zu folgen.

Wenn die Tarifparteien wesentliche Teile ihrer Urlaubsregelung wörtlich aus dem HUG entnommen haben, so haben sie damit mehr getan, als nur ihre Mitglieder auf das HUG zu verweisen. Sie haben vielmehr das, was das HUG gesetzlich vorschreibt, für ihre Tarifunterworfenen vereinbart, so daß eine eigenständige tarifliche Regelung vorliegt. Für diese ist das HUG keine notwendige Rechtsgrundlage, da die Tarifparteien auch ohne das HUG den Urlaub so, wie es im Urlaubsabkommen geschehen ist, regeln konnten.



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



Eine das HUG für verfassungswidrig erklärende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts würde nicht gleichzeitig auch die Verfassungswidrigkeit eines mit dem HUG wörtlich übereinstimmenden Tarifvertrages feststellen. Der erkennende Senat hat in seinem Vorlagebeschuß vom 26. Oktober 1955 nicht etwa einzelne Bestimmungen des HUG als inhaltlich verfassungswidrig angesehen und deshalb die Sache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Die Vorlage ist vielmehr mit Rücksicht auf das Kodifikationsprinzip der Art. 3, 55 EGBGB, 125 I GG erfolgt, das den Erlass neuer privatrechtlicher Landesgesetze ausschließt. Dieses Kodifikationsprinzip hat weder der freien Ausgestaltung des Einzelarbeitsvertrages durch die Parteien des Einzelarbeitsvertrages noch der Normierung durch die Tarifparteien im Wege gestanden. Wenn also das Bundesverfassungsgericht wegen der dem Landesgesetzgeber nach Inkrafttreten des GG fehlenden Gesetzgebungsbefugnis zum Erlass von privatrechtlichen Landesgesetzen das HUG für verfassungswidrig erklären würde, so bedeutet das nicht, daß inhaltsgleiche Tarifverträge ebenfalls verfassungswidrig wären.

Auch nach der von der Rechtsprechung und Rechtswissenschaft entwickelten Lehre von der Geschäftsgrundlage hat ein das HUG für verfassungswidrig erklärendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts nicht die rückwirkende Beseitigung der tariflichen Urlaubsbestimmung zur Folge. Zwar ist das tarifliche Urlaubsabkommen, wie § 1 ausdrücklich hervorhebt, "unter Zugrundelegung des Hamburger Urlaubsgesetzes" vereinbart worden, so daß man davon ausgehen kann, daß das HUG Geschäftsgrundlage des Urlaubsabkommens ist, und die Frage aufwerfen kann, ob für den Fall, daß das Bundesverfassungsgericht die Verfassungswidrigkeit des HUG mit rückwirkender Gesetzeskraft (§ 31 Abs. 2 BVerfGG) feststellt, die Geschäftsgrundlage fehlt (oder entfällt) und nun die von der Rechtsprechung und Rechtswissenschaft entwickelten Rechtsfolgen eines Fehlens (oder Wegfalls) der Geschäftsgrundlage eintreten. Aber das Fehlen oder der Wegfall der Geschäftsgrundlage führt zu einem aus § 242 BGB hergeleiteten Recht, sich vom Vertrage



- 6 -

loszusagen (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, II, § 177 III 3 und 4; Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, 14. Bearbeitung, § 41 II 4; RG in JW 37, 2036 Nr. 5; RGZ 146, 379; 168, 126), nicht aber ipso iure zu einer rückwirkenden Beseitigung des in Rede stehenden tariflichen Urlaubsabkommens.

Dem steht schon § 10 des Urlaubsabkommens selbst entgegen. In § 10 des Urlaubsabkommens ist Vorsorge getroffen für den Fall, daß eine Änderung des HUG eintritt. Dann soll trotz dieser Änderung erst einmal die tarifliche Regelung weitergelten; es hat nur jede Tarifpartei das Recht, von der anderen eine entsprechende Änderung des tariflichen Urlaubsabkommens zu verlangen. Nun wäre zwar die rückwirkende Beseitigung des HUG durch ein das HUG für verfassungswidrig erklärendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts keine "Änderung" des HUG. Sie muß aber sinngemäß gleich behandelt werden, wie etwa auch der Fall, daß das HUG durch das Land Hamburg selbst aufgehoben würde. Denn auch dann tritt eine Änderung in der Gesetzeslage ein. Es wäre nicht einzusehen, warum § 10 nur die Fälle einer Änderung des Gesetzes im technischen Sinn erfassen sollte, nicht aber alle Fälle einer Änderung der Gesetzeslage, wie sie nicht nur durch Änderung des Gesetzes, sondern auch durch seine Aufhebung und Annullierung eintreten kann.

Aber selbst, wenn man § 10 nicht in diesem weiten, sondern einem dem engen Wortlaut entsprechenden Sinn auslegte, käme man nicht zu einer automatischen rückwirkenden Beseitigung des tariflichen Urlaubsabkommens.

Denn die Erschütterung der Geschäftsgrundlage hat nicht ohne weiteres die Unwirksamkeit des Vertrages zur Folge; es liegt noch bei den Parteien, ob sie sich auf das Fehlen bzw. den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen und Rechte daraus herleiten wollen (vgl. RGZ 168, 126). Ob hier die Tarifpartner nach einem das HUG für verfassungswidrig erklärenden Urteil des Bundesverfassungsgerichts ihr tarifliches Urlaubsabkommen ändern, aufheben oder es im alten Umfang bestehen lassen, steht noch ganz dahin.

- 7 -



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



Berufen sie sich jedoch auf das Fehlen (oder den Wegfall) der Geschäftsgrundlage, so würde das niemals zu einer rückwirkenden Beseitigung des hier in Rede stehenden tariflichen Urlaubsabkommens führen, sondern nur zu einer - in die Zukunft wirkenden - außerordentlichen Kündigung. Wenn auch im allgemeinen das Fehlen der Geschäftsgrundlage zu einem schuldrechtlich ex tunc wirkenden Rücktrittsrecht führt (vgl. Enneccerus-Nipperdey, aaO; Enneccerus-Lehmann, aaO), so wirkt doch bei allen Dauerschuldverhältnissen, zu denen auch die Arbeitsverträge gehören, die Lossagung vom Verträge nur für die Zukunft (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, II § 177 III 4 Anm. 18). Eine rückwirkende Beseitigung eines Tarifvertrages wegen Fehlens oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage wäre mit der Natur des Tarifvertrages als eines Dauerrechtsverhältnisses und eines Normenvertrages schlechthin unvereinbar. Der Inhalt zahlloser Arbeitsverhältnisse würde sich mit rückwirkender Kraft verändern; eine große Unsicherheit würde in eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen hineingetragen. Es war daher in Übereinstimmung mit der einhellig im arbeitsrechtlichen Schrifttum vertretenen Meinung eine unmittelbare Einwirkung des Fehlens oder des Fortfalls der Geschäftsgrundlage auf den Tarifvertrag zu verneinen (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, § 1 Anm. 29 und 20; Nikisch, Arbeitsrecht, 1951, S. 300; Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, aaO; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., II, S. 330; Beitzke, Nichtigkeit, Auflösung und Umgestaltung von Dauerverhältnissen, S. 35). Bei wesentlicher Änderung der Umstände, die für die tarifliche Regelung maßgebend waren, bleibt den Parteien nur das Recht der Kündigung oder der Neuabschluß tariflicher Vereinbarungen, die den veränderten Umständen Rechnung tragen.

Auch über § 779 BGB ist der Tarifvertrag nicht rückwirkend zu beseitigen. Denn der zwischen den Parteien abgeschlossene Tarifvertrag ist kein Vergleich im Sinne des § 779 BGB; er ist nicht zur Beseitigung einer Ungewißheit der Parteien über die zwischen ihnen bestehende Rechtslage geschlossen



worden, sondern um rechtsschöpferisch neue Rechtsnormen für die Tarifunterworfenen zu setzen.

Da hiernach der Anspruch des Klägers nach der tariflichen Urlaubsregelung begründet ist und ein Anlaß zur Aussetzung des Verfahrens nicht besteht, ist die Revision zurückzuweisen.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Dr. Meier-Scherling

Max Beyreis

Doertenbach

