

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

---

42

Gesetz: BetrVG § 59; TVG § 4

Leitsätze:

1. Betriebsordnungen aus der Zeit des aufgehobenen AOG können grundsätzlich vom Arbeitgeber wie vom Betriebsrat jederzeit gekündigt werden.
2. Enthält eine Betriebsordnung oder Betriebsvereinbarung die Regelung verschiedener Fragenbereiche, so ist eine Teilkündigung hinsichtlich eines Fragenbereiches regelmäßig nicht zulässig. Eine solche Teilkündigung ist nur dann möglich, wenn ihre Zulässigkeit besonders vereinbart ist oder wenn die Auslegung der Betriebsvereinbarung oder deren Ergänzung gemäß § 157 BGB ausnahmsweise die Zulässigkeit der Teilkündigung ergibt.
3. Das Verhältnis einer Betriebsordnung oder Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag, das sich seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes namentlich nach den §§ 56, 59 BetrVG, im übrigen nach dem Günstigkeitsprinzip bestimmt, ist für die Zeit vor dem Betriebsverfassungsgesetz mangels anderweiter Bestimmungen der früheren Landesgesetze nur nach dem Günstigkeitsprinzip zu beurteilen.
4. Besitzstandsklauseln im Tarifvertrag bedeuten in der Regel, daß der Tarifvertrag die Rechtslage nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verschlechtern darf. Sie bedeuten aber nicht, daß der Arbeitnehmer die erhöhten tariflichen Leistungen und die mit ihnen im inneren Zusammenhang stehenden zusätzlichen Bedingungen der früheren betrieblichen Regelung in Anspruch nehmen kann.

Aktenzeichen: 1 AZR 83/58

Urteil des BAG vom 17. April 1959

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 83/58

Sa 291/56 Hamburg

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 17. April 1959

bez. Henkelmann,

angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 1959 durch den Präsidenten Professor Dr.Dr.Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Dr. Losacker für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. November 1957 - 3 Sa 291/56 - und des Arbeitsgerichts Hamburg vom 19. November 1956 - 6 Ca 789/56 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

### Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 18. Juni 1931 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Er ist Betriebsratsvorsitzender. Im Betrieb der Beklagten galt eine am 1. April 1942 in Kraft getretene Betriebsordnung in der Fassung vom 7. April 1943, in der neben anderen Bestimmungen auch solche über den Urlaub getroffen waren.

Insoweit bestimmt Ziff. 11 dieser Betriebsordnung:

"Alle Gefolgschaftsmitglieder über 18 Jahre haben nach mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit alljährlich Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortbezahlung des Gehaltes oder Lohnes nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

Die Dauer des Urlaubs beträgt:

|    |          |    |                               |   |
|----|----------|----|-------------------------------|---|
| 6  | Werktage | im | 1. Betriebszugehörigkeitsjahr |   |
| 8  | "        | "  | 2.                            | " |
| 10 | "        | "  | 3. u. 4.                      | " |
| 12 | "        | "  | 5., 6. u. 7.                  | " |
| 15 | "        | "  | 8., 9. u. 10.                 | " |
| 18 | "        | "  | 11.                           | " |

und mehr.

Gefolgschaftsmitglieder mit mehr als 25 Betriebszugehörigkeitsjahren, Schwerkriegsbeschädigte und ihnen gleichgestellte Gefolgschaftsmitglieder, Inhaberinnen des Ehrenkreuzes der deutschen Mutter erhalten einen zusätzlichen Urlaub von drei Arbeitstagen im Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub kann jeweils immer nur einer der vorstehenden Gründe herangezogen werden."

In Ziff. 14 der Betriebsordnung findet sich unter der Überschrift "Besondere soziale Einrichtungen, a) Jubiläen" weiter folgende Regelung:

"Jubilare erhalten anlässlich der Vollendung ihrer ununterbrochenen 25-jährigen Betriebszugehörigkeit eine besondere geldliche Zuwendung in der Höhe eines regulären Monatsgehaltes oder -lohnes. Außerdem erhalten sie vom 26. Betriebszugehörigkeitsjahr an einen zusätzlichen Urlaub von drei Tagen im Jahr, sofern sie diesen nicht schon in ihrer Eigenschaft als Schwerbeschädigte erhalten (siehe Seite 11)."

In den Jahren 1948 und 1949 kam es zu Verhandlungen zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft zur Beseitigung u. a. auch der auf dem Gebiete der Urlaubsregelung für ge-

- 3 -



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



werbliche Arbeitnehmer wie für Angestellte entstandenen Uneinheitlichkeiten. Dabei wurde für die Urlaubshöhe die Berücksichtigung des Lebensalters des Arbeitnehmers in Verbindung mit der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit angestrebt; es sollte die Rechtsstellung des Arbeitnehmers verbessert werden.

Daraufhin verfasste die Beklagte am 9. Juli 1948 den folgenden Aushang:

"In Abänderung der bisherigen Urlaubs-Regelung tritt nach Vereinbarung zwischen der Hauptgeschäftsleitung und den Gewerkschaftsvertretern zunächst für das Urlaubsjahr 1948 nachfolgendes Urlaubsabkommen in Kraft:

Die Urlaubsdauer beträgt:

|                                        |             |
|----------------------------------------|-------------|
| bis zum vollend. 18. Lebensjahr.....   | 24 Arb.Tage |
| vom vollend.18.L-Jahr bis zum vollend. |             |
| 30.L-jahr.....                         | 12 Arb.Tage |
| " " 30.L-jahr bis zum vollend.         |             |
| 40.L-jahr.....                         | 13 Arb.Tage |
| " " 40.L-jahr bis zum vollend.         |             |
| 50.L-jahr.....                         | 14 Arb.Tage |
| ab vollend. 50.L-jahr aufwärts .....   | 15 Arb.Tage |

zuzüglich eines Zuschlages von:

|                                                             |   |
|-------------------------------------------------------------|---|
| 2 Arb.Tagen nach 5 jährl.ununterbroch.Betriebszugehörigkeit |   |
| 4 " " " 10 " "                                              | " |
| 6 " " " 15 " "                                              | " |

Der bisher zusätzlich gewährte Urlaub von 3 Arbeitstagen im Jahr für Schwerkriegsbeschädigte und Werksangehörige mit mehr als 25 Dienstjahren wird nach der neuen Urlaubsregelung nicht mehr zusätzlich gewährt. Die Höchstgrenze der Urlaubszeit liegt also wie bei der alten Urlaubsregelung (mit Ausnahme der Jugendlichen) bei 21 Arbeitstagen.

-.-.-.-

Wenn für einige Werksangehörige die in der Betriebsordnung festgelegte Urlaubsregelung günstiger ist als die Bestimmungen des neuen Urlaubsabkommens, so wird für diese Werksangehörigen die Urlaubszeit nach der alten Urlaubsregelung (Betriebsordnung) errechnet."

Am 29. April 1949 wurde schließlich zwischen der Industriegewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten und dem Margarine-Verband die folgende Urlaubsvereinbarung getroffen:



"Zwischen der Industriegewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Hamburg, einerseits und dem Margarine-Verband, Hamburg, andererseits ist in Abänderung der Ziffern 4 und 5 des § 9 der Reichstarifordnung folgende Urlaubsvereinbarung getroffen worden:

Die Ziffern 4 und 5 des § 9 der Reichstarifordnung werden für die Geltungsdauer der Reichstarifordnung nicht mehr angewandt.

An die Stelle tritt folgende Abmachung:

Der Urlaub beträgt:

|                                                   |             |
|---------------------------------------------------|-------------|
| bis zum vollend. 18. Lebensjahr                   | 24 Arb.Tage |
| vom vollend. 18. L'jahr bis z.vollend. 30. L'jahr | 12 " "      |
| " " 30. L'jahr bis z.vollend. 40. L'jahr          | 13 " "      |
| " " 40. L'jahr bis z.vollend. 50 L'jahr           | 14 " "      |
| ab " 50. L'jahr an aufwärts                       | 15 " "      |

zuzüglich eines Zuschlages von:

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| 2 Arb.Tg. nach 5 jährl.ununterbroch.Betr.-Zugehörigkeit |     |
| 4 " " " 10 " " "                                        | " " |
| 6 " " " 15 " " "                                        | " " |

Schwerbeschädigte im Sinne dieses Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923 erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 3 Tagen, soweit die Höchstgrenze von 21 Tagen dabei nicht überschritten wird.

Wo in einzelnen Betrieben ein höherer Urlaub gewährt wurde, bleibt es bei der günstigeren Regelung.

Diese Urlaubsvereinbarung tritt am 1.4.1949 in Kraft und gilt für das Urlaubsjahr 1949."

Die Entwicklung der Urlaubsregelung schloß mit einem Manteltarifvertrag vom 4. August 1950 ab, der in § 10 unter der Überschrift "Urlaub" folgende Bestimmung enthält:

"Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Soweit keine günstigeren gesetzlichen Bestimmungen bestehen, entsteht der Urlaubsanspruch nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten und beträgt

|                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| bis zum vollend. 18. Lebensjahr       | 24 Arb.Tage |
| v.voll.18.L'jahr bis z.voll.30.L'jahr | 12 " "      |
| " " 30. " " " " 40. "                 | 13 " "      |
| " " 40. " " " " 50. "                 | 14 " "      |
| ab " 50. " an aufwärts                | 15 " "      |

zuzüglich eines Zuschlages von

|   |             |                  |                       |
|---|-------------|------------------|-----------------------|
| 2 | Arb.Tg.nach | 5jähr.ununterbr. | Betriebszugehörigkeit |
| 4 | "           | "                | "                     |
| 6 | "           | "                | "                     |

Schwerbeschädigte im Sinne des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 16. Juni 1953 oder die diesen Gleichgestellten erhalten den für Schwerbeschädigte gemäß dieses Gesetzes vorgesehenen zusätzlichen Urlaub, soweit die Höchstgrenze von 21 Tagen dabei nicht überschritten wird."

In dem Manteltarifvertrag findet sich schließlich unter der Überschrift "Allgemeine Bestimmungen über die Entlohnung" in § 8 Ziff. 3 folgende Regelung:

"Bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen dürfen durch den Abschluß dieses Manteltarifvertrages nicht verschlechtert werden, soweit es die zu den bisherigen Bedingungen Eingestellten betrifft. Für Neueinstellungen kommen dagegen die in diesem Tarifvertrag festgelegten Bestimmungen in Betracht."

Der Kläger hat von der Beklagten für das Jahr 1956 21 Tage bezahlten Urlaub erhalten. Er ist der Auffassung, daß ihm im Hinblick auf seine über 25-jährige Betriebszugehörigkeit ein Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Tagen nach der Betriebsordnung vom 1. April 1942 zustehe, und hat, da ihm die Beklagte diesen Urlaub nicht gewährt hat, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für das Jahr 1956 3 Arbeitstage Urlaub zu gewähren und mit 53,28 DM brutto zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision gegen seine Entscheidung zugelassen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft, auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden. Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Klageabweisung führen.

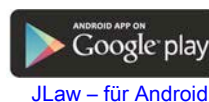
Das Landesarbeitsgericht gründet die angefochtene Entscheidung darauf, daß die Vorschriften der Betriebsordnung von 1942 insoweit noch in Kraft seien, als es sich um den Zusatzurlaub von 3 Tagen für Werksangehörige mit mehr als 25 Dienstjahren handelt.

Die von dem Landesarbeitsgericht als entscheidend angesehene Frage, ob es sich bei diesem Zusatzurlaub nach der Betriebsordnung des Jahres 1942 um einen Teil der allgemein in dieser Betriebsordnung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestellte Urlaubsregelung als solcher oder aber um eine von der Bemessung des Grundurlaubs nach der jeweiligen geltenden kollektiven Regelung getrennte, besondere soziale Leistung handelt, konnte der Senat dahingestellt sein lassen.

Denn auch wenn man mit dem Berufungsgericht annehmen sollte, daß es sich bei dem Zusatzurlaub für Jubilare nach der Betriebsordnung von 1942 um eine solche Sonderregelung handelt, muß der Klageanspruch daran scheitern, daß die Betriebsordnung von 1942 hinsichtlich des Urlaubs der Werksangehörigen einschließlich der Jubilare überhaupt außer Kraft getreten ist.

Das ist allerdings noch nicht durch den Aushang der Beklagten vom 9. Juli 1948 geschehen, der die Urlaubsregelung für das Urlaubsjahr 1948 enthält. Eine Feststellung, ob dieser Anschlag auf einer bereits vorher zustande gekommenen gültigen kollektiven Vereinbarung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) beruht, hat das Berufungsgericht nicht treffen können.

Allerdings könnte in der ausdrücklichen Erklärung der Beklagten in ihrem Anschlag vom 9. Juli 1948, daß der Urlaub für das Jahr 1948 nach einer vom Lebensalter der Werksangehörigen ausgehenden Staffel unter Gewährung von Zuschlägen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit berechnet und der bisher nach der Betriebsordnung gewährte zusätzliche Urlaub für Werksangehörige mit mehr als 25 Dienstjahren nicht mehr gewährt würde, eine Kündigung aller Urlaubsbestimmungen der Betriebsordnung gesehen werden. Zwar können



Betriebsordnungen aus der Zeit des aufgehobenen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ebenso wie Betriebsvereinbarungen nach dem BetrVG sowohl von dem Betriebsrat wie von dem Arbeitgeber gekündigt werden, sofern sich nicht aus der Betriebsvereinbarung selbst etwas anderes ergibt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd.2, S. 794 mit Angaben). Da aber in der Betriebsordnung des Jahres 1942 nicht nur Bestimmungen über den Urlaub getroffen worden sind, würde es sich um eine sogenannte Teilkündigung handeln. Wie bereits der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung AP Nr. 1 zu § 620 BGB Teilkündigung näher ausgeführt hat, ist die Kündigung einzelner Bestimmungen des Arbeitsvertrags (Teilkündigung) nur zulässig, wenn sie besonders vereinbart oder wenn auf einen entsprechenden Willen auf Grund einer Auslegung des Vertrages nach § 157 BGB zu schließen ist. Das gleiche gilt für kollektive Verträge und für Betriebsordnungen. Der Entscheidung des Dritten Senats vom 19. März 1957, AP Nr. 1 zu § 16 AOGÖ, nach der betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen, Dienstordnungen) regelmäßig nur als ganze gekündigt werden können, ist beizutreten. Eine Teilkündigung der vorliegenden Betriebsordnung hinsichtlich der Urlaubsbestimmungen würde also voraussetzen, daß besondere Gründe eine solche Teilkündigung für zulässig erscheinen ließen. Insoweit hat aber das Berufungsgericht keinerlei tatsächliche Feststellungen getroffen, die es rechtfertigen, im vorliegenden Fall eine Teilkündigung zuzulassen.

Wohl aber ergibt sich aus der am 29. April 1949 abgeschlossenen Urlaubsvereinbarung für das Urlaubsjahr 1949, die als Tarifvertrag von der Industriegewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten mit dem Margarine-Verband abgeschlossen ist, daß die Bestimmungen der Betriebsordnung von 1942 über den Urlaub der Werksangehörigen (einschließlich der Regelung über den Zusatzurlaub für Jubilare) aufgehoben sind. Diese tarifliche Urlaubsvereinbarung bringt gegenüber der Regelung der Betriebsordnung von 1942 endgültig die bereits in dem Aushang vom 9. Juli 1948 gekennzeichnete Umstellung



- 8 -

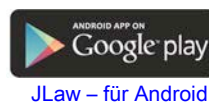
der Urlaubsbemessung. Sie stellt eine abschließende Regelung des Urlaubs nach einem neuen System dar. Während es nach der Betriebsordnung nur auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ankam, Bemessungsmerkmal für den Urlaub der einzelnen Werksangehörigen also lediglich die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit war, wird nunmehr in Abkehr von diesem System die Urlaubsdauer auf das Alter der Arbeitnehmer und auf die Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit abgestellt. Ausgehend von einer auf das Alter des Werksangehörigen ausgerichteten Urlaubsstaffel erhält der einzelne Werksangehörige je nach der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit 2 - 6 zusätzliche Urlaubstage. Die Urlaubsvereinbarung gibt dem 50 Jahre alten Werksangehörigen nach 15-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einen Urlaub von 21 Tagen. Ein darüber hinausgehender Urlaub für Jubilare ist nicht vorgesehen. Die 21 Tage Urlaub, die nach der Betriebsordnung erst nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit (von den Jubilaren) erreicht wurden, erhält der 50 Jahre alte Werksangehörige schon nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit. Die Urlaubsregelung der Betriebsordnung ist also durch die neue tarifliche Urlaubsvereinbarung vom 29. April 1949 überholt.

Dagegen kann auch nicht eingewendet werden, daß die Betriebsordnung als die speziellere Regelung dem Tarifvertrag vorgehe (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., II, S. 416 ff., 420). Zwar ist ein solches Spezialitätsprinzip im vorliegenden Fall nicht durch die Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes (namentlich § 59) ausgeschlossen, da dieses Gesetz zur fraglichen Zeit noch nicht galt. Wohl aber gilt nach früherem Recht mangels entgegenstehenden Landesrechts der Vorrang der Betriebsvereinbarung (Betriebsordnung) nur, wenn sie für die Arbeitnehmer günstiger ist (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 415, 420). Ist das nicht der Fall, sind die Arbeitsbedingungen der Betriebsordnung ungünstiger oder gleich günstig wie die des Tarifvertrages, so gilt nur der Tarifvertrag. So liegen die Dinge aber hier, wie bereits dargetan.

- 9 -



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



Wenn die tarifliche Urlaubsvereinbarung vom 29. April 1949 bestimmt, daß es bei der günstigeren Regelung bleibt, wo in einzelnen Betrieben ein höherer Urlaub gewährt wurde, so kann auch diese Besitzstandsklausel für den Kläger zu keinem anderen Ergebnis führen. Denn nach der Betriebsordnung hätte der Kläger, wenn er bereits im Jahre 1949 Jubilar gewesen wäre (was er aber im Hinblick auf seinen Diensteintritt am 18. Juni 1931 damals noch nicht war), aber auch nach 25-jähriger Dienstzeit höchstens einen Urlaub von 21 Tagen bekommen. Der Kläger ist also durch den Tarifvertrag nicht schlechter gestellt worden, als er vorher stand. Mit der erwähnten Besitzstandsklausel haben die Tarifparteien das Verhältnis der bisherigen betrieblichen Regelung zum Tarifvertrag zulässigerweise abschließend bestimmt. Für die Anwendung der in der Rechtsprechung entwickelten allgemeinen Grundsätze über den Einfluß der Erhöhung der Tarifbedingungen auf bisherige Sonderleistungen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, II, S. 420 ff.) ist daher kein Raum. Der Kläger kann nicht den erhöhten tariflichen Urlaub und den zusätzlichen Urlaub der früheren Betriebsordnung für Jubilare verlangen.

Der Wegfall der Urlaubsbestimmungen der Betriebsordnung ist auch in den folgenden Jahren von Bestand geblieben. Die alte Betriebsordnung hinsichtlich des Urlaubs der Werksangehörigen mit 25 Dienstjahren ist auch nicht wieder eingeführt worden. Denn aus dem Manteltarifvertrag vom 4. August 1950, der ebenfalls einen besonderen Zusatzurlaub für Jubilare nicht erwähnt, ergibt sich, daß sich der Höchsturlaub unter allen Gesichtspunkten auf 21 Tage stellte. Auf die Besitzstandsklausel dieses Manteltarifvertrages kann sich der Kläger nicht berufen, denn er hatte, wie sich bereits auf Grund der Urlaubsvereinbarung für das Urlaubsjahr 1949 ergibt, keinen besseren Besitzstand.

Aus diesen Gründen mußte das angefochtene Urteil und mit ihm das Urteil der ersten Instanz aufgehoben werden. Die Klage mußte abgewiesen werden.

gez. Nipperdey

für den im Urlaub befindlichen  
Bundesrichter  
Dr. Schröder  
Nipperdey

Dr. Stumpf



[JLaw - Kostenlose Urteile](#)  
(mobile App)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

