

5. Okt. 1967

108

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

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1, § 5 Abs. 1

Leitsatz: Tarifliche Regelungen können den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers, der vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, auf Gewährung von Teilurlaub ausschließen (Bestätigung von AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG).

Aktenzeichen: 5 AZR 119/67

Urteil des BAG vom 5. Oktober 1967

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 119/67

Sa 594/66 Düsseldorf

erkündet

am 5. Oktober 1967

ez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Oktober 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Schumacher und Dr. Döderlein für Recht erkannt:

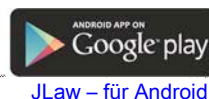
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Januar 1967 - 7 Sa 594/66 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1908 geborene Klägerin war vom 1. Februar bis zum 30. April 1966 bei der Beklagten als Putzfrau zur Aushilfe mit einem Tagesverdienst von 17,-- DM tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 1. Juni 1965 (MTV) Anwendung.

Der genannte MTV enthält in § 11 folgende hier erhebliche Bestimmungen:

"§ 11 B Ziffer 4:

Jeglicher Urlaubsanspruch kann erstmalig geltend gemacht werden nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb.

Diese Wartezeit wird nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

§ 11 B Ziffer 5:

Für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, steht dem Arbeitnehmer nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubes zu."

Die Klägerin beansprucht Urlaubsabgeltung für fünf ihr nach ihrer Meinung zustehende Urlaubstage in Höhe von 85,-- DM und hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt. Sie ist der Auffassung, daß § 11 B Ziffer 4 MTV nichtig sei. Die Bestimmung verstoße gegen den Grundgedanken des Bundesurlaubsgesetzes, daß jeder Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr den Mindesturlaub erhalten müsse.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag den gegenteiligen Standpunkt vertreten.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

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

• - 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der Rechtswirksamkeit des § 11 B Ziffer 4 MTV ausgegangen und hat daher zu Recht die Klage abgewiesen.

Die genannte Tarifnorm, die inhaltlich auch schon in den früher geltenden Fassungen des MTV enthalten war - siehe z.B. den MTV vom 1. Juli 1957 -, macht den Erwerb jedigen Urlaubsanspruchs von einer Wartezeit von mehr als drei Monaten abhängig. Der früher ausscheidende Arbeitnehmer erhält also keinen anteiligen Urlaub nach dem Zwölftelungsgrundsatz des § 11 B Ziffer 5 MTV; dies ist in der letzteren Vorschrift noch einmal ausdrücklich ausgesprochen. Damit verändert der MTV u.a. zuungunsten des Arbeitnehmers die rechtliche Lage, wie sie nach § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG gegeben ist. Während das Gesetz für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, also bereits bei erreichter Monatsdauer, anteiligen Urlaub nach dem Zwölftelungsgrundsatz gewährt, ist hierzu nach dem MTV eine mehr als dreimonatige Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

Diese tarifliche Regelung ist rechtswirksam und daher für das Arbeitsverhältnis der Klägerin verbindlich; dem gegenteiligen Standpunkt der Revision kann der Senat sich nicht anschließen. Sie wird durch das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG gedeckt, das den Tarifpartnern gestattet, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers anders und ungünstiger als nach dem Gesetz zu regeln, soweit dabei nicht die Grundsatzvorschriften über den Mindesturlaub in §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG berührt werden. Das ergibt sich eindeutig bereits aus dem Wortlaut des § 13 Abs. 1 BUrlG. Danach gehört die hier vom MTV abgeänderte Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG zu den Bestimmungen des Gesetzes, von denen die Tarifvertragspartner auch zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen können. Anders wäre - allein vom Wortlaut des Gesetzes aus betrachtet - die Rechtslage nur zu beurteilen, wenn die Frage,



- 4 -

wann ein vor erfüllter Wartezeit ausscheidender Arbeitnehmer Anspruch auf Teilurlaub erwirbt, im Bereich der Grundsatzvorschriften des Gesetzes behandelt würde; dies ist jedoch nicht geschehen.

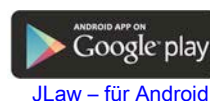
Den gleichen Standpunkt hat der Senat bereits in der Entscheidung AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG eingenommen, und zwar in bezug auf eine tarifliche Regelung, die selbst bei einer Wartezeit von sechs Monaten den Anspruch auf Teilurlaub vor erfüllter Wartezeit ausschloß und damit noch weitergehend zuungunsten des Arbeitnehmers von § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG abwich als der hier in Rede stehende Tarifvertrag. Er hat des näheren – auch unter Hinweis auf die Entstehungsgeschichte des Bundesurlaubsgesetzes – dargelegt, daß der Gesetzgeber das tarifliche Vorrangprinzip bewußt eingeführt und damit auch Abänderungen des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG in Kauf genommen habe. An diesem Standpunkt und auch den Einzelteilen der Begründung hält der Senat nach erneuter Prüfung der Rechtslage fest.

Die Gewährung von Teilurlaub vor erfüllter Wartezeit stellt keinen unvorrückbaren, der Verfügungsmacht des Tarifrechts entzogenen Urlaubsgrundsatz dar; dies ergibt sich insbesondere aus der Rechtslage, die vor dem Erlass des Bundesurlaubsgesetzes bestanden hat und jetzt noch z.T. außerhalb seines persönlichen Geltungsbereichs besteht. Vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hatten die Rechtsprechung (BAG AP Nr. 45 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) und die Literatur (Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 448, 449) eindeutig klargestellt, daß kein allgemeiner Rechtsgrundsatz für den Anspruch auf Teilurlaub vor erfüllter Wartezeit spreche; ein Teilurlaubsanspruch entstehe in diesem Fall nur, wenn er gesetzlich, tarif- oder einzelvertraglich festgesetzt sei. Damit entfiel für einen weiten Kreis von Arbeitnehmern die Möglichkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Wartezeit Teilurlaub zu beanspruchen; denn in einer Reihe der früher geltenden Länderurlaubsgesetze (Württemberg-Baden; Schleswig-Holstein; Rheinland-Pfalz und Hessen)

- 5 -



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



fehlte eine Regelung hierüber. Auch das bundesgesetzlich geregelte Jugendurlaubsrecht kennt - abweichend vom Bundesurlaubsgesetz - keinen Urlaub im Falle des Ausscheidens vor erfüllter Wartezeit, wie sich aus § 19 Abs. 1 Satz 1 JArbSchG ergibt (BAG AP Nr. 2 zu § 19 JArbSchG; Schulte-Langforth und Welzel, Jugendarbeitsschutzgesetz, 2. Aufl., Anm. 21 und 37 mit weiteren Nachweisen; a.A. hier nur Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, 3. Auflage, Anhang V Anm. 19).

Diese Verschiedenheit der früheren und jetzigen gesetzlichen Regelungen kann der Sache nach ihren Grund nur in den unterschiedlichen Auffassungen über die Frage haben, ob es unter dem Gesichtspunkt des Urlaubszwecks richtig sei, den Erholungsurlaub in mehrere nach dem Zwölftelungsgrundsatz bemessene Teile aufzuspalten. Gewichtige Stimmen in der Literatur hatten diese Zerstückelung des Urlaubs als dem Urlaubszweck zuwiderlaufend bezeichnet (vor allem Nikisch, AP 1951, Nr. 95; BB 1959, 119 und Lehrbuch, 3. Aufl., I, 532). Dersch (aaO) stellt gerade in bezug auf die hier erörterte Frage des Teilurlaubs vor erfüllter Wartezeit die Gewährung eines solchen Anspruchs als ein "Entgegenkommen gegenüber dem Arbeitnehmer" dar, obwohl "dies dem großen Grundprinzip des Erholungsurlaubs, den Urlaub nach aller Möglichkeit nicht in Teilstücke zu zerreißen", widerspreche. Soweit frühere landesgesetzliche Urlaubsregelungen den Anspruch auf Teilurlaub vor erfüllter Wartezeit eingeräumt haben, ist dies also nicht geschehen, um ein Grundprinzip des Urlaubs zu verwirklichen, sondern weil es im Rahmen der Gesamtgestaltung des Urlaubsrechts zweckmäßig erschien; in den sonstigen vor Erlaß des Bundesurlaubsgesetzes ergangenen gesetzlichen Regelungen einschließlich des Jugendurlaubsrechts ist die Zweckmäßigkeitsfrage hingegen anders mit der Folge beurteilt worden, daß ein solcher Anspruch ausgeschlossen wurde.

Auch der Entschluß des Gesetzgebers des Bundesurlaubsgesetzes, im Erwachsenenurlaub den Anspruch auf Teilurlaub vor erfüllter Wartezeit anzuerkennen, läßt sich, wenn man die dargelegte dem Gesetz vorangegangene Entwicklung betrachtet,



- 6 -

nicht dahin auslegen, daß damit ein als in jeder Hinsicht unabdingbar angesehenes Grundprinzip des Urlaubs verwirklicht werden sollte. Er gehört systematisch vielmehr ebenfalls zu jenem Teil gesetzgeberischer Entscheidungen, die maßgeblich unter dem Einfluß von Zweckmäßigkeitserwägungen zustande gekommen sind und - vor allem in einem anderen als in dem vom Gesetz gewählten Gesamturlaubssystem - auch anders hätten ausfallen können. Es kann angesichts der Vorgeschichte des Bundesurlaubsgesetzes als sicher angenommen werden, daß ein etwaiger Wille des Gesetzgebers, auch die Teilurlaubsregelung des § 5 BUrlG dem in jeder Hinsicht unabdingbaren Kernbereich des Urlaubs zuzurechnen, irgendwie - wenigstens in den Gesetzesmaterialien - seinen Ausdruck gefunden hätte. Stattdessen gehört diese Teilurlaubsregelung nach § 13 Abs. 1 BUrlG zu den tarifvertraglich frei abänderbaren Vorschriften; dies läßt sich nicht anders als eine im Einklang mit der bisherigen urlaubsrechtlichen Entwicklung bewußt getroffene Entscheidung des Gesetzgebers auslegen.

Damit wird auch der eingeschränkte Umfang der gesetzlichen Garantie eines Mindesturlaubs sichtbar, wie er, jeder Minderung auch durch Tarifverträge entzogen, in den §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG festgesetzt ist. Zwar hat nach § 1 BUrlG jeder Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, dessen Höhe sich aus § 3 Abs. 1 BUrlG ergibt. Daraus läßt sich jedoch entgegen der Ansicht der Revision nicht die Garantie eines Mindesturlaubs für jeden Arbeitnehmer unabhängig von Dauer und Schicksal seines Arbeitsverhältnisses ableiten. Vielmehr wird der unabdingbare Mindesturlaub nur demjenigen Arbeitnehmer garantiert, der im Rahmen eines einzigen bestimmten Arbeitsverhältnisses die nach § 4 erforderliche Wertezeit erfüllt hat, nicht aber demjenigen, der im Urlaubsjahr eine wenigstens sechsmonatige Beschäftigung in einer mehr oder minder großen Zahl von Arbeitsverhältnissen aufzuweisen hat.

Die Richtigkeit dieser Auffassung wird durch die gesetzliche Regelung selbst bestätigt. Es kann nämlich, selbst allein

- 7 -



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



auf dem Boden des Gesetzes, der Fall eintreten, daß ein während des ganzen Kalenderjahres tätiger Arbeitnehmer wegen rasch wechselnder Arbeitsverhältnisse gleichwohl zu keinem oder die gesetzliche Mindesthöhe nicht erreichenden Erholungsurlaub gelangen kann; das kann z.B. der Fall sein, wenn die verschiedenen Arbeitsverhältnisse des Jahres jeweils weniger als ein Monat lang sind. Das System des Gesetzes selbst beweist also die Unrichtigkeit des Standpunktes der Revision.

Tarifliche Regelungen, die jeglichen Teilurlaub vor erfüllter Wartezeit ausschließen, vermehren zwar im allgemeinen die Fälle, daß ein während des ganzen Jahres tätiger Arbeitnehmer infolge mehrfacher einander folgender Arbeitsverhältnisse keinen oder nicht den vollen gesetzlichen Mindesturlaub erhalten kann; entscheidend ist dabei die Dauer des einzelnen Arbeitsverhältnisses. Sie schaffen jedoch nicht erst diese dem Arbeitnehmer nachteilige Gestaltung und entfernen sich damit nicht grundsätzlich von dem nach dem Gesetz bestehenden Urlaubssystem, modifizieren es vielmehr nur in bestimmter Beziehung. Das wird besonders bei dem hier in Rede stehenden Tarifvertrag deutlich, der das Bestehen jeglichen Urlaubsanspruchs an eine Wartezeit von mehr als drei Monaten knüpft und im übrigen den Urlaub im Ein- und Austrittsjahr durchgängig zwölftelt. Systematisch betrachtet wird damit das Entstehen des Teilurlaubsanspruchs lediglich an eine längere Wartezeit als an die im Gesetz vorgesehene geknüpft; die Wartezeit wird von einem Monat auf den Zeitraum von mehr als drei Monaten ausgedehnt. Dies stellt keinen grundsätzlichen Eingriff in das Urlaubssystem des Gesetzes dar und begegnet damit auch aus systematischen Erwägungen keinen Bedenken.

Die hier erörterte tarifliche Regelung kann, wie sich aus den gesamten vorstehenden Darlegungen ergibt, entgegen der Ansicht der Revision auch nicht als mittelbare Verletzung der Grundsatzvorschriften der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG aufgefaßt und aus diesem Grunde als rechtsunwirksam behandelt



- 8 -

werden. Auf mittelbarem Wege in die Grundsatzvorschriften eingreifende tarifliche Regelungen sind zwar nicht zulässig, wie der Senat früher entschieden hat (AP Nr. 1 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit). Ein solcher mittelbarer Eingriff kommt hier jedoch von vornherein nicht in Betracht, wenn der Gesetzgeber, wie dargelegt, die Teilurlaubsregelung des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG bewußt für abändernde tarifliche Regelungen freigegeben hat und wenn ferner die gesetzliche Garantie des Mindesturlaubs den oben erörterten beschränkten Inhalt hat.

Die Revision war somit zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Schumacher

Dr. Auffarth

Dr. Döderlein

Siara



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)