

120

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

5. NOV. 1970

Gesetz BUrlG § 7 Abgeltung, Urlaubsvereinbarung für die
gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie
Westfalen vom 2. Mai 1969 §§ 2, 4

- Leitsätze
- 1 Im Falle des Arbeitsplatzwechsels innerhalb des Kalenderjahres darf der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommene bisherige Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf einen gegen den späteren Arbeitgeber entstandenen Freizeitanspruch verweisen (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung des BAG, vgl. AP Nr. 85 zu § 611 BGB Urlaubsrecht)
 - 2 Das Bestehen eines Freizeitanspruchs gegen den neuen Arbeitgeber ist nach den Verhältnissen im Zeitpunkt der gerichtlichen Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs, nicht der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz, zu beurteilen (abweichend von BAG 8, 168 = AP Nr. 46 zu § 611 BGB Urlaubsrecht)

Aktenzeichen 5 AZR 154/70

Urteil des BAG vom 5. November 1970

LAG Hamm



AZR 154/70

Sa 64/70 Hamm

erkundet

am 5. November 1970

ez. Weinrich,

Arbeitsinspektor

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

120

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Toeche Mittler und Werner für Recht erkannt

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. März 1970 - 4 Sa 64/70 - wird auf Kosten der Beklagten 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

Die Klagerin war vom 4. Februar bis zum 15. September 1969 bei der Beklagten als Näherin halbtags beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund eigener Kündigung der Klagerin. Seit dem 18. September 1969 ist die Klagerin in einem benachbarten Textilbetrieb beschäftigt.

In der Zeit vom 9. Juni bis zum 28. Juni 1969 erhielt die Klagerin von der Beklagten 18 Tage Urlaub, und zwar auf Grund der für allgemeinverbindlich erklärten Urlaubsvereinbarung für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie Westfalen vom 2. Mai 1969. Dieser Tarifvertrag (TV) besagt in § 4 folgendes

"Jeder Arbeitnehmer über 18 Jahre hat in jedem Urlaubsjahr einen unabdingbaren Anspruch auf Gewährung eines bezahlten Erholungsurlaubs von insgesamt 24 Tagen. Davon können 6 Tage im Winter gewährt werden."

Nach § 2 TV gelten für den Urlaubsanspruch das Bundesurlaubsgesetz bzw. die besonderen gesetzlichen Urlaubsbestimmungen.

Bei ihrem neuen Arbeitgeber erhielt die Klagerin in der Zeit vom 22. bis zum 31. Dezember 1969 6 Tage unbezahlten Winterurlaub, während die übrigen Belegschaftsmitglieder in dieser Zeit 6 Tage bezahlten Winterurlaub hatten.

Mit der vorliegenden, am 19. September 1969 eingegangenen Klage begehrt die Klagerin die Abgeltung für 6 weitere Urlaubstage in der unstreitigen Höhe von 115,30 DM. Sie hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Auffassung nach hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Abgeltung, wenn er vor Fälligkeit des zulassigerweise in den Winter gelegten Urlaubsanteils aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Das müsse besonders für den Fall gelten, daß der Arbeitnehmer durch eigene Kündigung die Möglichkeit verleierte, den Winterurlaub zu erlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klagerin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat der Klagerin die begehrte Abgeltung zugesprochen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Urteil ist wie folgt begründet § 4 TV gewähre der Klägerin einen 24-tägigen Urlaubsanspruch. Dieser Anspruch werde durch die Regelung in § 4 Satz 2 TV nicht eingeschränkt. Diese Bestimmung enthalte lediglich eine Regelung über die Teilung des Urlaubs und weiche insoweit von § 7 Abs. 1 und 2 BUrlG ab. Wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen des Winters aus dem Betrieb ausscheide, ohne den vollen Urlaub erhalten zu haben, müsse er daher notwendigerweise die Abgeltung erhalten. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts scheitert der Abgeltungsanspruch der Klägerin auch nicht daran, daß sie vorliegendenfalls gegen den neuen Arbeitgeber einen tariflichen Teilurlaubsanspruch für das Kalenderjahr 1969 erworben hat. Es folgt aus § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG, daß in einem solchen Falle der im früheren Arbeitsverhältnis erworbene Abgeltungsanspruch den Vorrang vor einem später erworbenen Freizeitanspruch habe. Dadurch sei die frühere anderslautende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überholt.

Gegen sein Urteil hat das Landesarbeitsgericht die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

1 Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin beizutreten, daß § 4 TV die Dauer des Jahresurlaubs uneingeschränkt auf 24 Tage festlegt und § 4 Satz 2 TV lediglich die Zulässigkeit der Teilung des Urlaubs regelt. Der Wortlaut der Tarifnorm ist so eindeutig, daß eine andere Auslegung ausscheidet. Auch die Abgeltung des nach erreichter Wartezeit voll entstandenen Jahresurlaubs ist in dieser Tarifnorm oder anderen Teilen der tariflichen Urlaubsregelung nicht eingeschränkt. Gemäß der auch hier anwendbaren Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer uneingeschränkten Anspruch auf Abgeltung des im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits entstandenen, jedoch noch nicht gewährten Urlaubs. Selbst der bereits zeitlich festgelegte,

- 4 -

infolge des Ausscheidens jedoch nicht mehr erfüllbare Urlaub ist nach dem gesetzlichen Urlaubsrecht abzugelten, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt. Der vorliegende Tarifvertrag übernimmt gemäß § 2 für den tariflichen Urlaub die Grundsätze des gesetzlichen Urlaubsrechts. Danach ist nichtgewahrter Urlaub selbst dann nicht der Abgeltung entzogen, wenn der Arbeitgeber gemäß § 4 Satz 2 TV einen bestimmten Urlaubsteil auf einen Wintertermin zeitlich festgelegt hat, der Arbeitnehmer aber vor diesem Termin kraft eigener Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

2 Der Abgeltungsanspruch scheitert, wie das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zu Recht angenommen hat, auch nicht daran, daß die Klägerin in dem anschließenden Arbeitsverhältnis möglicherweise einen weiteren in Gestalt der Freizeit erfüllbaren Teilurlaubsanspruch von 6 Tagen erworben hat. Der Senat unterstellt den Erwerb eines solchen Teilurlaubsanspruchs auf Grund des möglicherweise auf das neue Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbaren Urlaubsabkommens für die Arbeiter der Textilindustrie Westfalen vom 16. Juni 1965.

Dies läßt sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts allerdings nicht damit begründen, daß Abgeltungsansprüche aus § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG stets ungeachtet des Entstehens eines Freizeitanspruches für dasselbe Urlaubsjahr aus einem nachfolgenden Arbeitsverhältnis zu erfüllen seien. Diese Ansicht steht in Widerspruch zu der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach in Fällen eines Arbeitsplatzwechsels der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommene alte Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den neu erworbenen Anspruch auf bezahlte Freizeit gegen den späteren Arbeitgeber verweisen könne (AP Nr. 85 zu § 611 BGB Urlaubsrecht unter 2 a) mit weiteren Nachweisen). In der genannten Entscheidung hat auch der erkennende Senat diesen Standpunkt vertreten und ihn gegen Angriffe aus der Literatur verteidigt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ging dabei allerdings noch von dem Rechtszustand vor dem Erlass des Bundes-

- 5 -



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



urlaubsgesetzes aus. Es besteht jedoch kein Anlaß, diese Rechtsprechung unter der jetzigen gesetzlichen Regelung des Urlaubsrechts zu ändern. Denn auch das Bundesurlaubsgesetz verfolgt primär das Ziel, den Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlte Freizeit zu verwirklichen und demgemäß die Abgeltung nur in unvermeidbaren Ausnahmefällen zuzulassen. Zwar war in den Länderurlaubsgesetzen im allgemeinen eine Verpflichtung zur Abgeltung nicht in ähnlicher Form wie jetzt in § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG ausgesprochen (Ausnahme in § 9 Urlaubsgesetz Berlin). Jedoch war auch damals die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abgeltung gewohnheitsrechtlich anerkannt, sofern die Gewährung des Urlaubs in Gestalt der Freizeit unmöglich geworden war (Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 688 a). Daher kann auch – entgegen der Ansicht von Boldt-Rohsler (BUrlG, § 6 Anm. 17, 18) – das jetzige ausdrückliche Abgeltungsgebot des Bundesurlaubsgesetzes allein kein Anlaß sein, die bisherige Rechtsprechung aufzugeben (wie hier die überwiegende Ansicht der Literatur, vgl. die Nachweise bei Boldt-Rohsler, aaO, ferner Schroeder in Der Betrieb 1960, S. 1421 ff. [1424]).

Die Klägerin darf jedoch deshalb nicht auf einen gegen den neuen Arbeitgeber etwa erworbenen Freizeitanspruch verwiesen werden, weil dieser Anspruch im Zeitpunkt der gerichtlichen Geltendmachung des vorliegenden Abgeltungsanspruchs noch nicht entstanden war. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in BAG 8, 168 = AP Nr. 46 zu § 611 BGB Urlaubsrecht war allerdings für die Frage, ob gegen den neuen Arbeitgeber ein Freizeitanspruch bestand, der Tag der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz über den Abgeltungsanspruch maßgebend. An diesem Standpunkt hält der Senat jedoch nicht mehr fest, läßt also das Verweisungsrecht entfallen, wenn der Freizeitanspruch nicht bereits im Zeitpunkt der Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs entstanden war.

Die Rechtfertigung hierfür ergibt sich aus dem Gesamtzweck des Instituts der Urlaubsabgeltung. Die Abgeltung ist



- 6 -

zwar an sich weniger als die Freizeit geeignet, den Urlaubszweck zu erreichen. Für den Bereich, in dem sie als unumgänglich zugelassen ist, hat der Gesetzgeber sie jedoch zu einem vollständig vom Schutzgedanken des Urlaubsrechts bestimmten Anspruch ausgestaltet. Die Abgeltung ist in jeder Hinsicht ebenso geschützt wie der Freizeitanspruch selbst, der eigentliche Grund hierfür liegt in der Annahme des Gesetzgebers begründet, ein verständig handelnder Arbeitnehmer werde den Abgeltungsbetrag aus eigener Entscheidung so verwenden, daß der Urlaubszweck erreicht werde (vgl. BAG 20, 24 ff. = AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Abgeltung unter 2 a), dies kann u.a. dadurch geschehen, daß der Arbeitnehmer den Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses hinausschiebt oder während des neu begründeten Arbeitsverhältnisses unbezahlten Urlaub nimmt. Demgemäß handelt der Arbeitnehmer durchaus auch gemäß dem Schutzgedanken des Gesetzes, wenn er sich alsbald nach dem Ablauf des bisherigen Arbeitsverhältnisses für die Abgeltung entscheidet und sich nicht auf die mehr oder minder große Wahrscheinlichkeit des Entstehens eines Urlaubsanspruchs gegen einen neuen Arbeitgeber verläßt. Das Gesetz beschränkt ihn in der Geltendmachung der Abgeltung nicht im geringsten, im Gegenteil, er läßt es zu, daß der verständig handelnde Arbeitnehmer vom Abgeltungsrecht ebenso Gebrauch mache wie vom eigentlichen Urlaubsanspruch.

Mit dieser Zielsetzung des Gesetzes läßt es sich nicht vereinbaren, die Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs auf Grund der Entwicklung in späteren Arbeitsverhältnissen des Arbeitnehmers nachträglich als nicht mehr schutzwürdig anzusehen. Dadurch wurde das Vertrauen des Arbeitnehmers in den Schutzzweck des Gesetzes enttauscht, er sah Zeit, Mühe und auch Kosten vergeblich für Rechte aufgewendet, die er im guten Glauben und auf Grund verstandigen Handelns in Anspruch genommen hatte. Dies konnte – entgegen der oben dargelegten Absicht des Gesetzgebers – Anlaß für manchen Arbeitnehmer sein, von der Durchsetzung des als unaufdingbar bezeichneten Abgeltungsrechts zunächst überhaupt abzussehen, dadurch konnte ggf. auf der anderen Seite hinwiederum die

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Damit war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zuruckzuweisen.

gez. Dr Schroder Dr. Auffarth Siara
Dr Toeche-Mittler Werner*