

135

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

-3. DEZ 1970

Gesetz BUrlG §§ 1, 5, 13, Rahmentarifvertrag für die
technischen und kaufmannischen Angestellten des
Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutsch-
land vom 27. Januar 1964 i.d.F. vom 21. April 1965
§ 11

- Leitsätze
1. Für die Geltendmachung des gesetzlichen Teil-
urlaubsanspruchs nach § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG
können tarifliche Ausschlußklauseln rechtswirk-
sam vereinbart werden.
 - 2 Eine Ausschlußklausel der in Ziff. 1 bezeich-
neten Art wird nicht dadurch unanwendbar, daß
der aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende
Arbeitnehmer dem bisherigen Arbeitgeber er-
klärt, er nehme von der alsbaldigen Geltend-
machung des Abgeltungsanspruchs zugunsten des
möglichen Erwerbs eines vollen Freizeitanspruchs
in einem späteren Arbeitsverhältnis desselben
Kalenderjahres vorerst Abstand.

Aktenzeichen 5 AZR 202/70

Urteil des BAG vom 3. Dezember 1970

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 3. Dezember 1970

Im Namen des Volkes!

135

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. April 1970 - 1 Sa 621/69 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 9. Oktober 1969 - 5 Ca 247/69 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n '

- 2 -



Tatbestand

Die im Jahre 1933 geborene Klägerin war in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 1969 als Angestellte bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmannischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 27. Januar 1964 in der Fassung vom 21. April 1965 (RTV) Anwendung.

Bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte die Klägerin in der Lohnbuchhaltung erklärt, sie lege auf eine Urlaubsabgeltung jetzt keinen Wert, sondern wunsche den Erwerb eines vollen Freizeitanspruches. Dabei ging sie von der Erwartung aus, sie werde bei ihrem neuen Arbeitgeber solange beschäftigt bleiben, daß sie einen vollen Jahresurlaub erwerben werde. Daraufhin gab die Beklagte der Klägerin beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Urlaubsbescheinigung des Inhaltes, daß ihr weder Urlaub noch Urlaubsabgeltung gewährt worden sei.

Die Erwartung der Klägerin ging jedoch fehl. Vielmehr endete auch das am 1. April 1969 begonnene Arbeitsverhältnis bei ihrem neuen Arbeitgeber bereits am 30. Juni 1969. Von dem neuen Arbeitgeber erhielt die Klägerin Abgeltung für einen Teilurlaubsanspruch gemäß der Dauer des zweiten Arbeitsverhältnisses.

Mit der Klage fordert die Klägerin nunmehr von der Beklagten die Abgeltung für den Teilurlaub gemäß § 10 I 3 a RTV. Dieser Teilurlaub umfaßt bei einem Vollurlaub von 20 Tagen 5 Tage, die Abgeltung hierfür belauft sich unstreitig auf 192,30 DM.

Die Klägerin hat vorgetragen, der Angestellte J - der Beklagten habe ihr wiederholt fernmündlich erklärt, sie habe einen Anspruchsverlust nicht zu befürchten, da der Freizeitanspruch Vorrang vor der Urlaubsabgeltung habe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie beruft sich auf den Verfall des Abgeltungsanspruches gemäß



§ 11 RTV. Die genannte Vorschrift lautet

"Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird."

Die Beklagte hat ferner die von der Klägerin behaupteten Äußerungen ihres Angestellten J bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Beklagte gemäß dem Klageantrag verurteilt. Das Urteil ist wie folgt begründet:

Es sei mit der Unabdingbarkeit der gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche unvereinbar, durch tarifliche Ausschlussklauseln den Anspruch auf Mindesturlaub bzw. auf Urlaubsabgeltung zu erfassen. Dabei könne es dahinstehen, ob allgemein unabdingbare gesetzliche Ansprüche von tariflichen Verfallfristen erfaßt werden könnten, denn für das Urlaubsrecht ergebe sich aus § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, daß den Tarifvertragsparteien eine Tarifmacht zur Beschränkung der Urlaubsansprüche nicht hinsichtlich der in §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG geregelten Ansprüche gegeben sei. Aus § 1 BUrlG ergebe sich jedoch, daß jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub habe. Wurden Ansprüche auf Teilurlaub oder auf dessen Abgeltung von tariflichen Ausschlussfristen erfaßt, so würde das dazu führen, daß Arbeitnehmer ihres Urlaubsanspruchs schon während des laufenden Urlaubsjahres verlustig gehen könnten. Es könne auch offenbleiben, ob die Freistellung von Urlaubs bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen von tariflichen Verfallfristen nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder auch auf den tariflichen Mehrurlaub zu erstrecken sei. Denn vorliegendenfalls habe der tarifliche Teilurlaubsanspruch angesichts der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien und des Lebensalters der



Klägerin dieselbe Höhe wie ein Teilurlaubsanspruch auf der Grundlage des Gesetzes.

Abgesehen davon könne ein Urlaubsabgeltungsanspruch auch dann nicht von einer tariflichen Verfallklausel erfaßt werden, wenn der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber beim Ausscheiden erkennbar mache, daß er den Erwerb des vollen Freizeitanspruchs in einem späteren Arbeitsverhältnis anstrebe und nur aus diesem Grunde die Abgeltung nicht fordere. In einem solchen Falle gingen beide Vertragsparteien davon aus, daß der Arbeitnehmer entsprechend dem Willen des Gesetzes den Versuch unternehme, bei einem neuen Arbeitgeber den Anspruch auf Naturalurlaub zu erwerben. Im Falle des Fehlgehens dieser Erwartung könne der frühere Arbeitgeber sich nicht auf eine zwischenzeitlich eingetretene Verfallfrist berufen, ohne rechtsmißbrauchlich zu handeln. Ohnehin müsse der bisherige Arbeitgeber im Hinblick auf seine gesamtschuldnerische Haftung mit dem neuen Arbeitgeber bis zum Ende des Urlaubsjahres und darüber hinaus damit rechnen, von letzterem im Rückgriffswege auf eine anteilige Erstattung der Urlaubsvergütung in Anspruch genommen zu werden. In Fällen solcher Art sei die Anwendung tariflicher Ausschlussklauseln sinnwidrig.

Das Landesarbeitsgericht hat gegen sein Urteil die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel, das erstinstanzliche Urteil wieder herzustellen.

Entscheidungsgründe

Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Keine der Begründungen, mit denen das Landesarbeitsgericht die Unanwendbarkeit der Verfallklausel des § 11 RTV gerechtfertigt hat, halt den Angriffen der Revision stand.

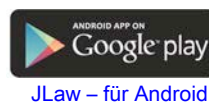
1. Dies gilt zunächst für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, Tarifverträge konnten in keinem Falle Ausschlussfristen für gesetzliche Ansprüche auf Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung setzen, hierin liege ein nach § 13 Abs. 1 Satz 1



BUrlG unzulässiger Eingriff in die auch für Tarifverträge nicht abänderbaren Grundsatzvorschriften der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG

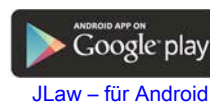
Hierbei hat das Landesarbeitsgericht außer acht gelassen, daß die gesetzlichen Teilurlaubsansprüche nicht in den Grundsatzvorschriften, sondern in § 5 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes geregelt sind. Jedenfalls der Teilurlaubsanspruch aus § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG (im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis vor erfüllter Wartezeit) kann durch tarifliche Regelungen ohne Verstoß gegen § 13 Abs. 1 BUrlG ausgeschlossen werden, wie der Senat bereits mehrfach entschieden hat (BAG 20, 117 = AP Nr. 10 zu § 13 BUrlG mit weiteren Nachweisen). Ist aber davon auszugehen, so muß es notwendigerweise Tarifverträgen auch gestattet sein, die Abgeltung des Teilurlaubs aus § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG auszuschließen bzw. deren Geltendmachung an Ausschußfristen zu binden, denn bei den beiden letzteren Maßnahmen handelt es sich im Vergleich zum völligen Wegfall um geringere Eingriffe in den bezeichneten Teilurlaubsanspruch. Bei dieser Rechtslage kann der Senat es offen lassen, ob sonstige gesetzliche Urlaubsansprüche rechtswirksam von tariflichen Verfallklauseln erfaßt werden können.

2 Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Berufung der Beklagten auf die Rechtswirkung der tariflichen Verfallklausel, auch nicht rechtsmißbrauchlich. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte sich zu der Erklärung der Klägerin, sie wolle die Abgeltung zugunsten des möglichen späteren Erwerbs eines Vollurlaubsanspruchs nicht in Anspruch nehmen, nicht näher geäußert. Allein deshalb scheidet aber ein rechtsmißbrauchliches Handeln der Beklagten aus. Denn die Beklagte setzt sich mit der Berufung auf die Verfallklausel nicht im geringsten in Widerspruch zu ihrem früheren Verhalten. Sie hat das Unterlassen der sofortigen Geltendmachung des entstandenen Abgeltungsanspruchs weder veranlaßt noch durch irgendwelche Absprachen mit der Klägerin unterstützt, ein von ihr völlig



unbeeinflusst gefaßter und durchgeführter Entschluß der Klägerin hat zum ungenutzten Ablauf der tariflichen Ausschußfrist geführt.

Auch unter sonstigen rechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigen die Erklärungen der Klägerin über die Gründe des Unterlassens der alsbaldigen Geltendmachung der Abgeltung nicht die Unanwendbarkeit des § 11 RTV. Sie lassen sich zunächst nicht als eine dem § 11 Abs. 1 RTV genügende Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs auffassen, hierfür fehlt es schon an dem tariflichen Erfordernis der Schriftlichkeit. Sie haben auch nicht den Lauf der Ausschußfrist entsprechend § 202 BGB gehemmt. Rein einseitige Erwartungen der anspruchsberechtigten Partei, wie sie hier allein festgestellt sind, stehen dem Lauf weder von Verjährungs- noch von Ausschußfristen im Wege (vgl. BAG AP Nr. 26 zu § 612 BGB). Das Verhalten der Klägerin führt schließlich auch nicht aus zwingenden urlaubsrechtlichen Gesichtspunkten zur Unanwendbarkeit der tariflichen Ausschußfrist. Wenn Tarifverträge, wie dies in § 11 RTV unzweifelhaft geschehen ist, für die Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen Ausschußfristen setzen, kann für den Bereich, in dem dies überhaupt zulässig ist (vgl. oben Ziff. 1), die Anwendbarkeit solcher Verfallklauseln nicht hinwiederum am Vorrang sonstiger urlaubsrechtlicher Erwägungen scheitern und damit entgegen der Absicht des Tarifgebers nicht mehr oder minder weitgehend eingeschränkt werden. Es muß daher unbeachtlich bleiben, daß das Verhalten der Klägerin - unter urlaubsrechtlichen Gesichtspunkten allein betrachtet - an sich billigenwert ist, es ist nämlich an sich geeignet, vorrangig den am besten den Urlaubszweck erfüllenden Freizeitanspruch zu verwirklichen. Auch aus der vom Landesarbeitsgericht angenommenen gesamtschuldnerischen Haftung der mehreren Arbeitgeber desselben Kalenderjahres für die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers läßt sich die Unanwendbarkeit des § 11 RTV nicht herleiten. Es ist bereits zweifelhaft, ob ein solches



Gesamtschuldverhältnis besteht (vgl. zum Meinungsstand Boldt-Rohsler, Bundesurlaubsgesetz, § 6 Anm 19). Auch wenn es aber grundsätzlich zu bejahen wäre, konnte es den Lauf einer tariflichen Ausschußfrist für den Urlaubsabgeltungsanspruch gegenüber dem jeweils verpflichteten Arbeitgeber ebenso wenig behindern wie etwa den Lauf der Verjährungsfrist.

Das angefochtene Urteil war daher aufzuheben. Gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO war angesichts der Entscheidungsreife der Sache bereits in der Revisionsinstanz die abschließende Entscheidung zu treffen.

gez. Dr. Schroder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Eck

M. Kempe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)