

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

Gesetz: BetrVG § 52; TVG § 4

Leitsätze: Die Verdrängung der Urlaubsbestimmungen einer für ein Unternehmen der Margarineindustrie erlassenen Betriebsordnung aus dem Jahr 1942 durch günstigere tarifliche Urlaubsbestimmungen erstreckt sich jedenfalls auch auf diejenigen Teile der Belegschaft des Betriebes, die infolge ihrer nicht dem eigentlichen Betriebszweck dienenden Tätigkeit nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen. Die Annahme einer hinsichtlich ihrer Wirksamkeit eintretenden Spaltung der für alle Betriebsangehörigen einheitlich erlassenen Betriebsordnung würde dem auch auf dem Gebiet der betrieblichen Regelung von Arbeitsbedingungen zur Anwendung gelangenden Ordnungsfunktionsgedanken widersprechen.

Aktenzeichen: 5 AZR 221/61

Urteil des BAG vom 12. Dezember 1962

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 221/61

3 Sa 162/60 Hamburg

Verkündet
am 12. Dezember 1962

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!¹⁶¹

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichterin Schäfer und den Bundesarbeitsrichter Keller für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Januar 1961 - 3 Sa 162/60 - wird auf Kosten der Kläger 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](#)

Tatbestand:

1. Die Kläger sind seit mehr als 25 Jahren in der Werkdruckerei der Beklagten, einem Unternehmen der Margarineindustrie, als Schriftsetzer tätig. Ihr Arbeitsverhältnis regelt der Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 15. Dezember 1958 (MTV), gültig ab 1. Januar 1959, nebst den dazugehörigen - gemäß § 15 MTV einen Bestandteil des Tarifvertrages bildenden - Durchführungsbestimmungen. § 10 MTV sieht unter der Überschrift "Urlaub" in Ziffer 4 a einen nach Jahren der Berufszugehörigkeit gestaffelten Urlaub vor, der für Arbeitnehmer nach vollendeten 15 Jahren Berufszugehörigkeit 17 Werktage beträgt. Jeder Arbeitnehmer erhält außerdem einen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten zusätzlichen Urlaub. Nach vollendeten 18 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich die normale Urlaubsdauer um vier Werktage. Den aufgrund dieser Regelung den Klägern zustehenden Höchsturlaub von 21 Werktagen haben diese für das Urlaubsjahr 1960 erhalten.

Unter Berufung auf die am 1. April 1942 in Kraft getretene Betriebsordnung der Beklagten vom 15. Oktober 1942 i.d.F. vom 7. April 1943 verlangen die Kläger weitere drei Tage Urlaub als "Jubilare". Diese Betriebsordnung bestimmt unter der Überschrift "Urlaub" in Ziffer 11:

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

Werktage im 1.	Betriebszugehörigkeitsjahr
8	" 2.
10	" 3. und 4.
12	" 5., 6. und 7.
15	" 8., 9. und 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."

und unter der Überschrift "Besondere soziale Einrichtungen a) Jubiläen" in Ziffer 14 b):

"Jubilare erhalten anlässlich der Vollendung ihrer ununterbrochenen 25-jährigen Betriebszugehörigkeit eine besondere geldliche Zuwendung in der Höhe eines regulären Monatsgehalts 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)."

2) In einem zeitlich vorangegangenen Rechtsstreit hat das Landesarbeitsgericht Hamburg der auf Gewährung des Zusatzurlaubs für Jubilare aufgrund der Bestimmungen der Betriebsordnung vom 15. Februar 1942 gerichteten Klage eines nicht in der Werkdruckerei beschäftigten und deshalb nicht unter den Tarifvertrag für das Graphische Gewerbe, sondern unter den Tarifvertrag für die Margarineindustrie fallenden Arbeitnehmers stattgegeben. Auf die zugelassene Revision hat das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 17. April 1959 - 1 AZR 83/58 - BAG 7, 340 ff. = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip - die Klage abgewiesen und in den Entscheidungsgründen ausgeführt, die für die Margarineindustrie geltende tarifliche Urlaubsregelung enthalte die abschließende Regelung des Urlaubs nach einem neuen System, durch die die bis dahin geltende Regelung der Betriebsordnung 1942 überholt und damit gegenstandslos geworden sei.

3) Die Kläger begehren mit der Klage die Verurteilung der Beklagten zur Gewährung von je drei weiteren bezahlten Urlaubstagen für das Jahr 1960. Sie sind der Auffassung, das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. April 1959 habe lediglich Bedeutung für die unter den Tarifvertrag für die Margarineindustrie fallenden Arbeitnehmer der Beklagten; die durch diesen Tarifvertrag erfolgte Außerkraftsetzung der Betriebsordnung 1942 könne sich nicht auf die Arbeitsverhältnisse derjenigen Arbeitnehmer erstrecken, die dem Geltungsbereich des MTV für das Graphische Gewerbe unterliegen. Diesen gegenüber bestehe die Betriebsordnung 1942 weiter fort, da sie weder aufgekündigt noch auf andere Weise in Wegfall gekommen sei. Die von dem Bundesarbeitsgericht



- 4 -

in dem Urteil vom 17. April 1959 vertretene Auffassung, der Tarifvertrag für die in der Margarineindustrie Beschäftigten regele das Urlaubsrecht abschließend, treffe auf den Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe nicht zu. Denn letzterer sehe eine Regelung des Zusatzurlaubs für Jubilare durch Arbeitsordnung ausdrücklich vor, regele mithin den Urlaub für die unter dieses Tarifwerk fallenden Betriebsangehörigen nicht abschließend. § 2 Ziffer 5 MTV enthalte überdies eine Besitzstandsklausel, die den Klageanspruch rechtfertige.

Die Beklagte ist zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages dem Vortrag der Kläger mit Rechtsausführungen entgegengetreten und hat im übrigen dargelegt, daß auch der MTV für das Graphische Gewerbe eine abschließende Regelung des Urlaubs nach einem neuen System enthalte, die die Fortgeltung der Betriebsordnung 1942 ausschließe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

1 Gegen die Zulässigkeit des Klageantrages können aus Gründen der fehlenden Bestimmbarkeit des Antrages (§ 253 Abs. 2 Ziffer 2 ZPO) keine Bedenken hergeleitet werden. Der Antrag auf "Gewährung eines Urlaubs von drei Tagen" ist auf die Abgabe einer Willenserklärung gerichtet, die mit der Rechtskraft des dem Klageantrag stattgebenden Urteils als durch den Arbeitgeber abgegeben gilt. Der Senat hat zu diesem Komplex, insbesondere zu der Frage, ob durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber die zur Urlaubsgewährung noch erforderliche Festsetzung der konkreten Urlaubszeit zu erfolgen hat, in dem Urteil vom 12. Oktober 1961 (AP Nr. 83 zu § 611 EGB Urlaubsrecht) in den Entscheidungsgründen unter III ausführlich Stellung genommen, auf die insoweit verwiesen wird.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2) Einzig mögliche Anspruchsgrundlage, auf die die Kläger ihren zusätzlichen Urlaubsanspruch stützen können, bilden Ziffer 11 und Ziffer 14 der am 1. April 1942 in Kraft getretenen Betriebsordnung vom 14. Oktober 1942. Sie können deshalb mit der von ihnen geltend gemachten Forderung nur durchdringen, wenn und soweit diese Betriebsordnung - jedenfalls zumindest hinsichtlich der den Urlaub der Werksangehörigen einschließlich der Jubilare regelnden Bestimmungen - noch in Kraft ist. Dies ist entgegen der Auffassung der Revision nicht der Fall.

In dem im Tatbestand dieses Urteils unter Ziffer 2 erwähnten vorangegangenen Rechtsstreit hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Urteil vom 17. April 1959 (BAG 7, 340 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip) ausgeführt, daß die Betriebsordnung 1942 "hinsichtlich des Urlaubs der Werksangehörigen einschließlich der Jubilare" keine Rechtsgrundlage für Urlaubsansprüche mehr abgeben könne, weil diese Betriebsordnung überholt sei. Zur Begründung dieser seiner Rechtsauffassung ist der Erste Senat von der Erwägung ausgegangen, daß durch die Urlaubsvereinbarung vom 29. April 1949, die als Tarifvertrag von der Industriegewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten mit dem Margarine-Verband abgeschlossen wurde, eine abschließende Urlaubsregelung nach einem neuen System erfolgt sei, die als die günstigere die Urlaubsregelung der Betriebsordnung 1942 außer Kraft gesetzt habe.

Die Revision vertritt gegenüber diesen Ausführungen, d.h. der Feststellung, daß durch den Tarifvertrag vom 29. April 1949 die Betriebsordnung 1942 gegenstandslos geworden sei, die Auffassung, daß der Außerkraftsetzung der Betriebsordnung eine lediglich relative Bedeutung zukomme und daß sie nur ^{für} diejenigen Teile der Belegschaft der Beklagten von Wirksamkeit sei, auf die sich die Normenwirkung der tariflichen Urlaubsvereinbarung erstrecke, dagegen nicht auf die in der Werkdruckerei der Beklagten tätigen und an den Mantel-tarifvertrag für das Graphische Gewerbe gebundenen Arbeitnehmer. Deshalb könnten die Kläger weiterhin ihre zusätzlichen Urlaubsansprüche auf die Betriebsordnung 1942 stützen. Dieser Auffassung vermag sich der Senat nicht anzuschließen.



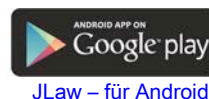
- a) Sollte nach dem Prinzip der Tarifeinheit der Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe für die Parteien nicht gelten, so wären die Bestimmungen der Betriebsordnung 1942 aus den Gründen nicht mehr wirksam, wie sie der Erste Senat in seinem den Parteien bekannten Urteil vom 17. April 1959 (aaO) dargelegt hat. Denn dann hätte die Urlaubsvereinbarung zwischen der Industriegewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten einerseits und dem Margarineverband Hamburg andererseits vom 29. April 1949 und die ihr nachfolgende und mit dem Tarifvertrag vom 4. August 1950 abschließende Urlaubsregelung für die Margarineindustrie als die günstigere Urlaubsregelung die Betriebsordnung 1942 in vollem Umfang verdrängt.
- b) Sind die Parteien, wie das Landesarbeitsgericht ohne nähere Feststellung angenommen hat, bezüglich der Werkdruckerei der Beklagten an den Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe vom 15. Dezember 1958 gebunden, so können sich die diesem Tarifvertrag unterworfenen Teile der Belegschaft und mit ihnen die Kläger aus den nachfolgenden Gründen nicht auf die Fortgeltung der Betriebsordnung 1942 berufen:

Jede Betriebsvereinbarung hat ebenso wie die nach früherem Recht vom Betriebsführer erlassene Betriebsordnung materiell die Regelung der betrieblichen Arbeitsbedingungen mit dem Ziel der notwendigen einheitlichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zum Inhalt. Analog dem für den Geltungsbereich eines Tarifvertrages geltenden Prinzip der Tarifeinheit gilt auch auf betrieblicher Ebene bei Vereinbarung einer autonomen Betriebsatzung nach dem Willen der Vertragspartner wie früher bei Erlass einer Betriebsordnung nach dem Willen des Unternehmers die so geschaffene Regelung in aller Regel für alle in dem Betrieb tätigen Arbeitnehmer. Nach dem Sinn und der Zwecksetzung einer betrieblichen Regelung als einer einheitlichen Gestaltung aller Arbeitsverhältnisse wohnt einer solchen Regelung insoweit eine Ordnungsfunktion inne, die es ausschließt, daß bei Verdrängung einer nach dem AOG geschaffenen Betriebsordnung diese Betriebsordnung für Teile der Belegschaft weitergilt (ebenso Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., 2. Ed.,



§ 67 I 4 b S. 801). Nachdem für den Bereich, dem die Beklagte nach ihrer industriellen Zwecksetzung angehört, die Betriebsordnung 1942 aus den vom Ersten Senat angeführten Gründen nicht mehr gilt, würde es dem Sinn und Zweck der sowohl durch das frühere AOG wie das Betriebsverfassungsgesetz in den Vordergrund gestellten Ordnungsfunktion einer Betriebsordnung bzw. Betriebsvereinbarung widersprechen, wollte man annehmen, daß die Betriebsordnung gleichsam aufgespalten für einen personellen Teilbereich desselben Betriebes weiter gelten würde. Die daraus sich ergebende Rechtsunsicherheit und das mit dem Ziel einer auf betrieblicher Ebene erfolgten einheitlichen Normensetzung im Widerspruch stehende Ergebnis wird ohne weiteres deutlich, wenn man in Betracht zieht, daß unter Umständen mindestens drei, wenn nicht sogar noch weitere Gruppen von Arbeitnehmern für die Frage der Geltung der Betriebsordnung verschieden beurteilt werden müßten, nämlich einmal die unter den Tarifvertrag für die Margarineindustrie fallenden Arbeitnehmer, für die die Betriebsordnung nach der o.a. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr gilt, zum anderen die unorganisierten Arbeitnehmer sowie weiter die organisierten Arbeitnehmer, die an einen anderen Tarifvertrag als den Margarinetarifvertrag gebunden sind. Eine andere Auffassung wäre möglicherweise begründet, wenn die Betriebsordnung bzw. eine Betriebsvereinbarung von vornherein nur für einen begrenzten Arbeitnehmerkreis erlassen worden ist. Dies ist hier nicht der Fall. Denn die Betriebsordnung 1942 ist nach ihrem Inhalt für sämtliche Angehörigen der B Margarinewerke und nicht nur für Teilbereiche dieses Betriebes der Beklagten erlassen worden und hat dementsprechend auch die Arbeitsverhältnisse in den nicht von einem tariflichen Urlaubsabkommen erfaßten Betriebsabteilungen mit geregelt.

3) Verbietet mithin der auf dem Gebiet der betrieblichen Regelung von Arbeitsbedingungen geltende Ordnungsfunktionsgedanke die Weitergeltung von Bestimmungen einer durch einen Tarifvertrag verdrängten Betriebsordnung auch für Teile der Belegschaft eines Betriebes, die von diesem Tarifvertrag nicht erfaßt werden, so bedurfte es in dem vorliegenden Fall



keiner Prüfung, ob nicht auch der für die Kläger maßgebliche Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe eine die Bestimmungen der Betriebsordnung 1942 verdrängende abschließende und günstigere Urlaubsregelung enthält, wie es das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Aus demselben Gesichtspunkt vermögen sich die Kläger deshalb auch nicht auf die von ihnen behauptete Besitzstandsklausel des § 2 Ziffer 5 MTV zu berufen, da die Betriebsordnung 1942, aus der die Kläger ihren Zusatzurlaub für Jubilare in Höhe von drei Tagen herleiten, für sie keine Geltung mehr besitzt.

Dies macht die Zurückweisung der Revision mit der sich aus § 97 ZPO ergebenden Kostenfolge notwendig.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Else Schäfer

Keller

