

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

Gesetz: BUrlG § 13 Unabdingbarkeit; Urlaubsabkommen für die Lohnempfänger in den Betrieben der eisen- und metall-erzeugenden und -verarbeitenden Industrie und der Elektroindustrie des Saarlandes vom 28. März 1962 in der Fassung vom 20. Juli 1964, § 3 Abs. 5

Leitsätze: Nach der oben angeführten Tarifnorm wird der volle Urlaubsanspruch dann, wenn die Arbeitsleistung länger als ein Jahr wegen Arbeitsunfähigkeit ausgefallen ist, für jeden Kalendermonat, in dem eine Arbeitsleistung an weniger als $\frac{3}{4}$ der anfallenden Arbeitstage erbracht worden ist, anteilsmäßig gekürzt. Diese Regelung ist durch das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG gedeckt.

Aktenzeichen: 5 AZR 242/66

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1966

LAG Saarbrücken



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sa 33/65 Saarbrücken
verkündet
am 14. Dezember 1966

gez. 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 10. November 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Döderlein und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 27. April 1966 - 2 Sa 33/65 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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:

Der 45 Jahre alte Kläger ist seit dem 22. August 1955 bei der Beklagten als Hilfsarbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das tarifliche Urlaubsabkommen für die Lohnempfänger in den Betrieben der eisen- und metallverarbeitenden und -verarbeitenden Industrie und der Elektroindustrie des Saarlandes vom 28. März 1962 in der Fassung des Tarifvertrages vom 20. Juli 1964 Anwendung (künftig: Urlaubsabkommen). Dieses Urlaubsabkommen enthält die folgenden hier interessierenden Bestimmungen:

"§ 2

- 1) Jeder Arbeiter hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- 2) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
Durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann das Urlaubsjahr hiervon abweichend festgelegt werden.

§ 3

- 1) Der Urlaub beträgt bei 12-monatiger ununterbrochener Beschäftigung im Urlaubsjahr im gleichen Betrieb
 - für Arbeiter bis zum vollendeten 25. Lebensjahr
- 17 Werktage,
 - für Arbeiter bis zum vollendeten 30. Lebensjahr
- 19 Werktage,
 - für Arbeiter nach dem vollendeten 30. Lebensjahr
- 22 Werktage.
- 2) Der Urlaubsanspruch entsteht monatlich und beträgt je Kalendermonat der Beschäftigung 1/12 des Jahresurlaubs.
- 5) Ebenso besteht kein Urlaubsanspruch bei einer Arbeitsleistung an weniger als 3/4 der nach der jeweiligen betrieblichen Arbeitszeiteinteilung (Schichtplan) anfallenden Arbeitstage im Kalendermonat. Dabei werden die Urlaubszeit, die Arbeitsruhe für Frauen im Zusammenhang mit der Niederkunft (§ 3, § 6 Abs. 1 MSchG) sowie die Zeiten, in denen die Arbeitsleistung infolge Arbeitsunfalls oder Krankheit nicht erbracht werden konnte, wenn sie auf eine ununterbrochene Dauer von einem Jahr beschränkt bleiben, wie wirklich geleistete Arbeitszeiten angesehen.



§ 6

- 1) Das Entgelt für Urlaubstage, auf die bei Antritt des Urlaubs noch kein Anspruch besteht, wird als Lohnvorschuß gewährt.
- 2) Die endgültige Verrechnung erfolgt am Ende des Urlaubsjahres."

Der Kläger war vom 27. August 1963 bis zum 1. November 1964 arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte gewährte ihm für das Urlaubsjahr 1963 vierzehn und für das Urlaubsjahr 1964 zwei Tage Urlaub.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger den vollen tariflichen Urlaub für das Urlaubsjahr 1964. Nachdem die Beklagte sich im Laufe des Verfahrens verpflichtet hat, an ihn einen Abgeltungsbetrag von 47,80 DM für zwei Urlaubstage zu zahlen, hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

1. ihm für das Urlaubsjahr 1964 18 Urlaubstage zu gewähren;
2. hilfsweise an ihn 430,20 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, daß dem Kläger auf Grund der Regelung in § 3 Ziff. 5 des Urlaubsabkommens keine weiteren Urlaubsansprüche für das Urlaubsjahr 1964 mehr zuständen.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger die begehrte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage in vollem Umfange abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die tarifvertragliche Regelung, daß im Falle der über ein Jahr hinausgehenden krankheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers der volle Urlaubsanspruch auf einen Anteilsurlaub zurückgeführt wird, ist, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zutreffend dargelegt hat, mit



dem Bundesurlaubsgesetz vereinbar und daher für das Arbeitsverhältnis der Parteien rechtsverbindlich.

Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung im wesentlichen wie folgt begründet: Tarifliche Regelungen, die im Falle langdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers den Urlaubsanspruch kürzten, griffen nicht in den auch für Tarifverträge unantastbaren Bereich des gesetzlichen Mindesturlaubs ein. Schon nach der bestehenden Gesetzeslage könne die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs bei langdauernder Erkrankung rechtsmißbräuchlich sein. Es müsse den Tarifpartnern das Recht zugestanden werden, die Grenzen dieses Rechtsmißbrauchs dadurch festzulegen, daß sie den Umfang des Urlaubsanspruches im Verhältnis zur tatsächlichen Arbeitsleistung setzten. Dem entspreche, daß es den - im Bereich des Urlaubsrechts mit besonders weitgehender Autonomie ausgestatteten - Tarifpartnern nicht verwehrt sei, das Zwölfteilungsprinzip über die in § 5 Abs. 1 BUrlG genannten Fälle hinaus bis zur letzten Konsequenz durchzuführen, und daß in den §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG die Verknüpfung des Urlaubsanspruchs mit dem Verdienstgedanken nicht untersagt sei. Ob Tarifverträge die auch für sie verbindlichen Urlaubsgrundsätze der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG beachten, sei maßgeblich danach zu beurteilen, ob und wie die tarifliche Regelung funktioniere und ob sie in ihrem Gesamtinhalt den Grundsatzforderungen des Gesetzes gerecht werde. Unter diesen Gesichtspunkten sei die Rechtsgültigkeit der hier in Rede stehenden tariflichen Regelung zu bejahen. Ziel der Regelung sei es, im Falle längerer krankheitsbedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz die Prüfung, ob der Urlaubsanspruch rechtsmißbräuchlich geltend gemacht werde, entbehrlich zu machen und dem Arbeitnehmer bei über ein Jahr nicht hinausgehenden Erkrankungen den vollen Urlaub stets zu erhalten; dabei sei mit dem Begriff des Jahres allein auf die Dauer der Krankheit abgestellt, nicht etwa sei gefordert, daß die Krankheit vollständig in ein Urlaubs- (=Kalender) Jahr fallen müsse. Es sei danach freilich möglich, daß die tarifliche Regelung in bestimmten Einzelfällen den gesetzlichen Mindesturlaub mindere, während er bei einer



Beurteilung nach den allgemeinen, im Rahmen des Gesetzes geltenden Grundsätzen des Rechtsmißbrauchs unangetastet bliebe. Diese mögliche ungünstige Auswirkung könne aber nicht zur Nichtigkeit der tariflichen Regelung führen; denn sie müsse als Ausnahme von der durch die Tarifbestimmung bewirkten allgemeinen Besserstellung erkrankter Arbeitnehmer im Vergleich zu der Rechtslage gesehen werden, die bei Anwendung der im Urlaubsrecht von der Rechtsprechung ausgearbeiteten Grundsätze über den Rechtsmißbrauch bestehe.

Diese Darlegungen des Landesarbeitsgerichts halten sowohl im Ergebnis als auch in den Kernpunkten der Begründung der rechtlichen Nachprüfung stand. Hierzu ist folgendes zu sagen.

Durch die in § 3 Abs. 5 Satz 1 des Urlaubsabkommens getroffene tarifliche Regelung wird der dem Arbeitnehmer zustehende Vollurlaub nach dem Zwölftelungsgrundsatz auf einen Teilurlaub zurückgeführt, für dessen Umfang die tatsächliche Arbeitsleistung je Kalendermonat den Maßstab bildet. Damit wird die Höhe des Urlaubsanspruchs im Kalenderjahr von einem im Bundesurlaubsgesetz nicht vorgesehenen Umstand abhängig gemacht. Das Gesetz läßt es nämlich für den Bestand des vollen Urlaubsanspruchs genügen, daß das Arbeitsverhältnis rechtlich während des Kalenderjahres bestanden hat; daß dieser Anspruch nicht in einem bestimmten Verhältnis zu der tatsächlichen Arbeitsleistung steht, ergibt sich deutlich vor allem aus der Teilurlaubsregelung des § 5 Abs. 1 BUrlG, die einerseits allein das "Bestehen des Arbeitsverhältnisses" zum Maßstab für den Umfang des Teilurlaubs nimmt und andererseits keine Kürzung des Vollurlaubs im Falle fehlender Arbeitsleistung vorsieht (vgl. Urteil des Senats vom 22. Februar 1966 - 5 AZR 431/65 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt = AP Nr. 2 zu § 5 BUrlG). Auf dem Boden des Gesetzes kann es daher zu einem Mißverhältnis zwischen vollem Urlaub und dem Umfang der tatsächlichen Arbeitsleistung kommen; dieses Mißverhältnis kann nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 23. Juni 1966 - 5 AZR 541/65,



zur Veröffentlichung in der AP vorgesehen, mit weiteren Nachweisen) nur dann zum Wegfall des Urlaubsanspruches führen, wenn das Urlaubsbegehren sich nach den gesamten Umständen als rechtsmißbräuchlich erweist.

Der Kern der tariflichen Regelung in § 3 Abs. 5 Satz 1 liegt also darin, daß der Umfang des jährlichen Erholungsurlaubs in bestimmter Weise in Beziehung zur tatsächlichen Arbeitsleistung gesetzt und damit unabhängig vom bloßen rechtlichen Bestehen des Arbeitsverhältnisses bestimmt wird. Es liegt auf der Hand, daß tarifliche Regelungen solcher Art in den Bestand des Mindesterholungsurlaubs eingreifen, wie er nach dem gesetzlichen System der Bestimmung der Urlaubshöhe gewährt wird; dies gilt auch für das vorliegende Urlaubsabkommen und den danach zu beurteilenden Urlaubsanspruch des Klägers.

Ob allgemein tarifliche Regelungen mit diesen Auswirkungen noch durch das an sich weitgehende, jedoch an die Beachtung der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG gebundene tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG gedeckt sind, kann hier jedoch dahinstehen. Denn für den im Arbeitsleben weitaus häufigsten Fall des Fehlens einer tatsächlichen Arbeitsleistung, nämlich des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls, enthält § 3 Abs. 5 Satz 2 des Urlaubsabkommens - neben den Fällen des durch Urlaub oder Mutterschaft bedingten Arbeitsausfalls - eine weitreichende Ausnahme, die dem in Satz 1 der Vorschrift ausgesprochenen Grundsatz seine Schärfe nimmt. Danach setzt in diesem Falle nämlich die Kürzung des Vollurlaubs überhaupt erst ein, wenn die Krankheit die ununterbrochene Dauer von einem Jahr überschreitet; solange die Krankheit einen Arbeitsausfall bis zu einem Jahr herbeiführt, bleibt der volle Urlaubsanspruch in seinem Bestande unberührt, ist also nur an das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses gebunden. Dabei ist dem Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revision darin beizupflichten, daß die Ausnahmenvorschrift des § 3 Abs. 5 Satz 2 des Urlaubsabkommens auf die einjährige Dauer der Krankheit abstellt; sie kann schon nach ihrem eindeutigen Wortlaut nicht



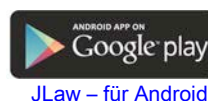
dahin verstanden werden, daß sie sich lediglich auf den Fall der Dauer der Krankheit während des gesamten Urlaubsjahrs beziehe. Die Vorschrift würde sich, wenn man dieser Meinung der Revision folgen wollte, dann nur auf den nicht regelungsbedürftigen Fall der Erkrankung allein nur während des ganzen Kalenderjahres beziehen und wegen des dann ohnehin vorliegenden Rechtsmißbrauchs keinen praktisch wirksamen Bedeutungsgehalt haben. Es ist auch nicht, wie die Revision weiter meint, richtig, daß die genannte Ausnahmenvorschrift nur dann Platz greife, wenn die genannten Zeiten des Arbeitsausfalls infolge Urlaubs, Mutterschaft oder Krankheit zusammengekommen auf die Dauer von einem Jahr beschränkt bleiben; hierfür bietet die sprachliche Fassung der Vorschrift gleichfalls keinen Anhalt, auch werden sich die aufgeführten drei verschiedenen Arbeitsausfallzeiten in der Praxis kaum jemals zu der "ununterbrochenen" Dauer eines Jahres zusammenfassen lassen.

Die damit für den Fall des krankheitsbedingten Ausbleibens der Arbeitsleistung getroffene Regelung greift nicht in unzulässiger Weise in den auch für Tarifverträge unantastbaren Bereich des gesetzlichen Mindesturlaubs ein. Denn wenn das Bundesurlaubsgesetz auch den Umfang des Urlaubsanspruchs lediglich an das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses knüpft, so darf darüber nicht übersehen werden, daß der eigentliche Grund für die Urlaubsgewährung die während eines bestimmten Zeitraumes - entweder des Kalenderjahres oder des Monats im Falle des § 5 Abs. 1 BUrlG - erbrachte Arbeitsleistung ist; durch sie allein wird das den zwingenden Charakter des Bundesurlaubsgesetzes bedingte Urlaubsbedürfnis des Arbeitnehmers ausgelöst. Es kann daher auch als Grundvorstellung des Gesetzgebers angenommen werden, daß innere Voraussetzung für die völlige Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs ein einigermaßen ausgewogenes, jedenfalls aber nicht erheblich gestörtes Verhältnis zwischen Urlaubsumfang und tatsächlicher Arbeitsleistung ist.



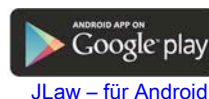
Danach ist aber auch der Umfang der Schutzwirkung des Gesetzes im Verhältnis zu tarifvertraglichen Regelungen zu bestimmen. Der - allein vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängige - Anspruch auf Mindesturlaub des Gesetzes kann jedenfalls dann nicht als eine auch für Tarifverträge unabdingbar feste Größe behandelt werden, wenn die tatsächliche Arbeitsleistung in erheblichem Ausmaß hinter der im Normalfall zu erwartenden zurückbleibt. Tarifvertragliche Regelungen, die in solchen Fällen ein angemessenes Verhältnis zwischen Arbeitsleistung und Urlaubsumfang wiederherstellen, sind vielmehr als rechtsgültig zu betrachten, auch wenn sie dabei - formal gesehen - zur Unterschreitung des gesetzlichen Mindesturlaubs führen. Denn sie erscheinen als Ausdruck des Bestrebens der Tarifpartner, die Arbeitsverhältnisse in urlaubsrechtlicher Hinsicht unter den nach § 242 BGB maßgeblichen Gesichtspunkten zu ordnen und durch Rücksichtnahme auf die beiderseitigen Interessen zu befrieden. Es kann nicht angenommen werden, daß der Gesetzgeber einer solchen Ordnungsaufgabe der Tarifpartner durch die Erklärung der Unabdingbarkeit des Mindesturlaubs unüberwindbare Hindernisse in den Weg habe stellen wollen.

Von der vorstehend gekennzeichneten Ordnungsaufgabe ist offensichtlich auch die Regelung in § 3 Abs. 5 des Urlaubsabkommens über den Einfluß langdauernder Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaubsumfang beherrscht. Sie beläßt es nämlich bei der nach dem Gesetz bestehenden Rechtslage, wenn die krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz in ununterbrochener Folge nicht länger als ein Jahr dauert. Damit ist sie, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht hervorgehoben hat, für eine Reihe von Fällen sogar günstiger, als wenn der Umfang des Urlaubsanspruches auf dem Boden des Gesetzes allein zu beurteilen wäre; denn der Urlaub bleibt danach in vollem Umfang auch in den Fällen erhalten, in denen er wegen nahe an die Jahresfrist heranreichender Krankheitsdauer sonst unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs vollständig zu versagen wäre.



Die tarifliche Regelung gestaltet die urlaubsrechtlichen Beziehungen der Parteien des Arbeitsverhältnisses nur dann abweichend vom Gesetz, wenn das normalerweise zwischen Urlaubshöhe und Arbeitsleistung vorausgesetzte Verhältnis infolge Krankheit weitgehend verändert ist. Wenn die Krankheitsdauer nämlich ein Jahr überschreitet, vermindert sich die tatsächliche Arbeitsleistung im laufenden Urlaubsjahr in der Regel erheblich. Die daran anknüpfende Kürzung des tariflichen Normalurlaubs bis ggf. unter die Grenze des gesetzlichen Mindesturlaubs stellt – lediglich für eine Gruppe im Arbeitsleben nicht allzuhäufiger Sonderfälle – ein einigermaßen ausgewogenes Verhältnis zwischen Urlaubshöhe und Arbeitsleistung wieder her und führt damit zu einem die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigenden Ausgleich. Zugleich befriedet diese tarifliche Regelung, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht besonders betont hat, die tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse dadurch, daß jede Auseinandersetzung über das nicht selten zweifelhafte Vorliegen des Rechtsmißbrauchstatbestandes vermieden wird. Einer von solchen Gesichtspunkten veranlaßten tariflichen Gestaltung kann, wenn der Schutzzweck des Bundesurlaubsgesetzes in dem oben dargelegten Sinne richtig verstanden wird, die rechtliche Anerkennung nicht versagt werden.

Es ist dabei freilich nicht zu verkennen, daß sich die Auswirkungen einer Krankheit auf den Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr zunächst nicht vollständig überblicken lassen, weil sich eine länger als ein Jahr hinziehende krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz notwendigerweise in den zeitlichen Bereich zweier aufeinanderfolgender Kalenderjahre erstrecken muß. Daraus allein können jedoch grundsätzliche Bedenken gegen die Rechtsgültigkeit der tariflichen Regelung nicht hergeleitet werden; fraglich könnte nur ihre Zweckmäßigkeit erscheinen, über die hier jedoch nicht zu befinden ist. Für die Frage der Rechtsgültigkeit ist lediglich von Bedeutung, daß die Kürzung des Urlaubs selbst nach einem Maßstab erfolgt, der allein den Verhältnissen des laufenden Kalenderjahres entnommen ist.



- 10 -

Da sich das angefochtene Urteil somit als zutreffend
erweist, war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Döderlein

Döring

