

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

014

Gesetz: BUrlG § 7 Abgeltung, §§ 1, 13; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; SchwBeschG §§ 14 ff.; Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) §§ 53, 54, 62, 72

- Leitsätze:
1. Durch tarifliche Regelungen können nicht über das Bundesurlaubsgesetz hinaus weitere Tatbestände der Abgeltung des Urlaubs eingeführt werden.
 2. Der vorstehende Grundsatz gilt auch für Urlaub, der aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen weder im Urlaubsjahr noch in der Übertragungsfrist (bis zum 31.3. des Nachjahres) verwirklicht werden konnte.
 3. § 54 Abs. 1 Satz 1 MTB II ist nichtig, soweit er an die vom Arbeiter nicht verschuldete Unmöglichkeit zeitgerechter Urlaubsdurchführung die Rechtsfolge der Abgeltung des Urlaubs knüpft.
 4. Jedenfalls für tarifliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Dienstes ist im Regelfall als mutmaßlicher Wille des Tarifgebers anzunehmen, Mehrurlaub den anerkannten Grundsätzen des allgemeinen Urlaubsrechts zu unterstellen.
 5. Für die Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen können tarifliche Ausschlussklauseln rechtswirksam vereinbart werden.
 6. Der Lauf einer solchen Ausschlussfrist wird im Grundsatz nicht durch Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gehemmt.
 7. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse der Arbeiter in § 62 MTB II ist rechtsgültig.
 8. § 62 MTB II verletzt nicht das besondere Kündigungsschutzrecht für Schwerbeschädigte (im Anschluß an BAG 14, 108 = AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

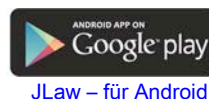
Aktenzeichen: 5 AZR 282/70

Urteil des BAG vom 3. Februar 1971

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zugestellt
am 3. Februar 1971

Im Namen des Volkes!

014

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. Januar 1971 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Siara und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichterin Schäfer und den Bundesarbeitsrichter Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. April 1970 - 10 Sa 132/70 - insoweit aufgehoben, als es über den Anspruch auf Urlaubsabgeltung nebst Zinsen und über die Kosten des Rechtsstreits befunden hat. Insoweit wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Die weitergehende Revision wird 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:

Der im Jahre 1906 geborene Kläger ist zu 50 % kriegsbeschädigt und Inhaber eines Unterbringungsscheins der Angehörigen des Personenkreises gem. Artikel 131 GG. Am 3. Juni 1958 wurde er bei der Standortverwaltung des Fliegerhorstes N /E als Flugzeugmetaller eingestellt und seit 1960 als Vorhandwerker in der Schlosserei beschäftigt. Die Parteien vereinbarten die Geltung des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTB II) in der jeweils geltenden Fassung. Der Stundenlohn des Klägers belief sich zuletzt auf 4,59 DM.

Am 29. Mai 1967 erlitt der Kläger einen Herzinfarkt und war ununterbrochen bis zum 24. September 1968 arbeitsunfähig krank. Im Zeitpunkt der Erkrankung hatte der Kläger von seinem Jahresurlaub für das Jahr 1967, der 30 Werktage betrug, erst 16 Tage erhalten.

Am 15. März 1968 stellte die Landesversicherungsanstalt dem Kläger einen Rentenbescheid vom 6. März 1968 zu, wonach ihm rückwirkend ab 1. Januar 1967 eine Berufsunfähigkeitsrente zugesprochen wurde.

Vom 25. September 1968 bis zum 30. September 1969 wurde der Kläger von der Beklagten täglich zwei Stunden als Lagerhelfer bei einem Stundenlohn von 3,40 DM beschäftigt. Seit dem 1. Oktober 1969 erhält der Kläger die Erwerbsunfähigkeitsrente.

Mit der Klage verlangt der Kläger die Abgeltung von 14 Urlaubstagen aus dem Jahre 1967 in unstreitiger Höhe von 459,-- DM. Ferner fordert er die Differenz zwischen dem Stundenlohn von 4,59 DM und dem in der Zeit vom 25. September 1968 bis zum 30. September 1969 gezahlten Stundenlohn in Höhe von insgesamt 762,12 DM.

Der Kläger hat vorgetragen: Er habe im Mai 1968 und auch Anfang Oktober 1968 erfolglos um Nachgewährung des Urlaubs aus dem Jahre 1967 gebeten. Die Beklagte habe ihm gegen seinen Willen und ohne Anhörung der Hauptfürsorgestelle ab Ende September 1968 auf einem Arbeitsplatz



mit zu geringer Vergütung beschäftigt. Nur mit Hilfe einer genehmigungspflichtigen Änderungskündigung hätte die Beklagte ihn nach der Wiedergesundung geringer entlohnen können.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.221,12 DM nebst 4 % Zinsen von 827,90 DM seit dem 10. Mai 1969, von weiteren 214,20 DM seit dem 1. August 1969 und von restlichen 179,02 DM seit dem 1. Oktober 1969 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält den Urlaubsanspruch gem. § 54 Abs. 1 MTB II für verfallen. Ihrer Auffassung nach hat das ursprüngliche Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 62 MTB II jedenfalls am 30. April 1968 geendet. Am 25. September 1968 sei ein neues Arbeitsverhältnis mit einem der neuen Tätigkeit des Klägers entsprechenden Entgelt begründet worden. Die Beendigung ergebe sich u.a. daraus, daß der Kläger Anspruch auf eine Zusatzrente von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe habe. Er erfülle die Wartezeit gemäß der Satzung der Versorgungsanstalt.

Der Kläger hat eingeräumt, daß er die Voraussetzungen für den Anspruch auf Zusatzversorgung erfülle. Es sei aber fraglich, ob er in den Genuß der Zusatzrente komme, da er nach dem Gesetz zu Art. 131 GG Anspruch auf Versorgungsbezüge habe; in einem solchen Falle würde er nach den Richtlinien der Zusatzversorgungsanstalt keine Zusatzversorgung, sondern nur die eingezahlten Beiträge zurückerstattet erhalten.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel in vollem Umfang weiter.

Die hier interessierenden Bestimmungen der §§ 53, 54, 62 und 72 lauten:

§ 53

Erfüllung des Urlaubsanspruchs

(1) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen. Wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Erkrankung des Arbeiters nicht möglich war, den Urlaubsanspruch noch im laufenden Urlaubsjahr zu erfüllen, kann der Urlaub, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, auf das nächstfolgende Urlaubsjahr mit der Maßgabe übertragen werden, daß der übertragene Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des neuen Urlaubsjahres zu gewähren und zu nehmen ist.

Läuft die Wartezeit (§ 51) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, so ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres zu gewähren und zu nehmen.

(2) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, daß der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist.

§ 54

Urlaubsabgeltung

(1) Ein durch Eintragung in die Urlaubsliste oder sonst rechtzeitig schriftlich geltend gemachter Urlaubsanspruch, der weder im Urlaubsjahr noch in der Übertragungsfrist (§ 53 Abs. 1 Satz 2) erfüllt werden konnte, wird durch Zahlung des Urlaubslohnes abgegolten. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung muß innerhalb einer Ausschußfrist von einem Monat nach Ablauf der Übertragungsfrist geltend gemacht werden.

(2) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen, soweit diese dafür ausreicht; soweit sie nicht ausreicht, ist Urlaubslohn zu zahlen. Entsprechendes gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 56 Abs. 1) oder wenn der Urlaub infolge Arbeitsunfähigkeit und anschließender Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Urlaubslohn wird nicht gezahlt im Fall einer durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Arbeiters verursachten außerordentlichen Kündigung oder wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigtweise löst.



§ 62

Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

(1) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Arbeiter berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Ist der Arbeiter nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes.

(2) Erhält der Arbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Arbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Arbeiters nach Ablauf einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeiter. Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

(3) Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 oder Absatz 2 infolge Berufsunfähigkeit geendet hat, weiterbeschäftigt, so ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. Die §§ 37 Abs. 2, 57 und 58 werden nicht angewendet.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für den Arbeiter, der bei der Einstellung berufsunfähig ist.

(4)

§ 72

Ausschlußfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach dem Tarifvertrag und den dazu vereinbarten Ergänzungsabkommen bestimmen, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

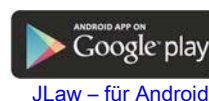
Entscheidungsgründe:

A) Die Revision hat mit dem Anspruch auf Lohnnachzahlung keinen Erfolg.

Dieser Anspruch scheitert, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum dargelegt hat, daran, daß das ursprüngliche

-.d.h. im Jahre 1958 begründete - Arbeitsverhältnis des Klägers spätestens am 30. Juni 1968 sein Ende gefunden hat; aus diesem Arbeitsverhältnis allein könnte aber der Anspruch hergeleitet werden. Die genannte Rechtsfolge ergibt sich aus § 62 MTB II. Danach endet das Arbeitsverhältnis jedes tarifunterworfenen Arbeiters von selbst, also ohne besondere Kündigung, mit der Zustellung des Bescheides eines Rentenversicherungsträgers, in dem die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, und zwar im spätesten Falle nach drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, gerechnet vom Zeitpunkt der Zustellung an (§ 62 Abs. 2 MTB II); es kommt im Falle des § 62 Abs. 2 MTB II dabei nicht darauf an, ob der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende und arbeitgeberseitig geförderte Versorgung erhält.

Die Regelung des § 62 MTB II über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit ist unter allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden. Es handelt sich um einen Sonderfall der Befristung von Arbeitsverhältnissen, die nach § 620 Abs. 1 BGB grundsätzlich zulässig ist, und zwar auch im Bereich des öffentlichen Dienstes (AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Voraussetzung ist allerdings, daß die zeitliche Befristung genau ist und den Beendigungstatbestand objektiv zweifelsfrei erkennen läßt. Diese Genauigkeit ist bei der Regelung des § 62 MTB II gewährleistet; denn dort ist - anders als früher nach § 18 Abs. 3 ATO (vgl. hierzu BAG 11, 289 = AP Nr. 3 zu § 18 ATO) - nicht an das Vorliegen dauernder Dienstunfähigkeit angeknüpft, sondern an die leicht feststellbare Zustellung eines Bescheides über die Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit. Erforderlich ist ferner, daß - auch die erstmalige - Befristung einen sachlich gerechtfertigten Grund hat (Beschuß des Großen Senats des BAG in Bd. 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dies ist bei einer durch Tarifvertrag vorgesehene Befristung im allgemeinen anzunehmen (BAG AP



Nr. 32 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Überdies erweist sich die Befristung in § 62 MTB II der Sache nach ohne weiteres als durch sachliche Gründe gerechtfertigt; denn der Eintritt dauernder sozialrechtlich erheblicher Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit greift entscheidend in die Bedingungen jedes Arbeitsverhältnisses ein und gibt im Arbeitsleben ohnehin meist Anlaß zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege der Kündigung.

Auch mit Schwerbeschädigten können befristete Arbeitsverhältnisse unter den vorstehend genannten Voraussetzungen abgeschlossen werden. Hierin liegt kein Verstoß gegen den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte in den §§ 14 ff. SchwBeschG; diese Vorschriften gewähren dem Schwerbeschädigten einen besonderen Schutz allein gegen eine Kündigung (BAG 14, 108 = AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Becker, Schwerbeschädigtengesetz; 2. Aufl., § 14 Anm. 56; Wilrodt-Neumann, Schwerbeschädigtengesetz, 2. Aufl., § 14 Anm. 35 a und § 19 Anm. 40 b; Gröninger, Schwerbeschädigtengesetz, § 14 Anm. 3 a und § 19 Anm. 7). Auch bei Schwerbeschädigten ist der Eintritt einer mit sozialrechtlichen Folgen verbundenen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit in der Regel ein sachlicher Grund, der die daran anknüpfende Befristung rechtfertigt; dies gilt auch hier um so mehr, als die Befristung tarifvertraglich vorgesehen ist. Nicht das Geringste spricht dafür, daß die Regelung des § 62 MTB II eine Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften für Schwerbeschädigte darstelle. Ob die Rechtslage dann anders zu beurteilen wäre, wenn die Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit in unmittelbarem Zusammenhang mit der die Schwerbeschädigten-eigenschaft bedingenden gesundheitlichen Schädigung steht, kann hier offen bleiben; denn einen derartigen unmittelbaren Zusammenhang hat der Kläger nicht behauptet.

Der festgestellte Sachverhalt läßt nicht erkennen, daß die Parteien die sich aus § 62 Abs. 2 MTB II ergebende Beendigungsfolge durch entgegengesetzte Vereinbarungen ersetzt hätten. Eine solche Vereinbarung wäre als Besserstellung des



Klägers gegenüber dem Tarifvertrag an sich möglich gewesen, und zwar auch mit rückwirkender Kraft. Sie scheidet hier aber angesichts des unstreitigen Verhaltens der zuständigen Dienststelle der Beklagten aus. Diese hat dem Kläger nämlich vom Zeitpunkt seiner Rückkehr an (25. September 1968) stets nur den Lohn gezahlt, der für seine neue Tätigkeit allgemein vorgesehen war; auch hat sie dem Kläger alsbald nach der Rückkehr den formellen Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages vorgeschlagen (vgl. § 62 Abs. 3 MTB II). Damit ist der Schluß des Landesarbeitsgerichts gerechtfertigt, daß der Kläger seit seiner Rückkehr auf der Grundlage eines neuen, mit dem bisherigen rechtlich nicht identischen Arbeitsverhältnisses beschäftigt worden ist. Ob die Beklagte im Rahmen dieses neuen Arbeitsverhältnisses ihre Pflichten gegenüber dem Kläger durch unterwertige und zeitlich unzureichende Beschäftigung verletzt hat, muß im vorliegenden Verfahren unerörtert bleiben. Denn die klageweise verfolgte Lohnforderung ist allein auf die Lohndifferenz zwischen dem früheren und dem nach der Rückkehr gezahlten Stundenlohn gerichtet; dabei legt der Kläger nur eine tägliche Arbeitszeit von zwei Stunden zugrunde.

B) Erfolg hat die Revision jedoch, soweit es sich um den Anspruch auf Urlaubsabgeltung handelt.

Das Landesarbeitsgericht hat sich bei der Abweisung dieses Anspruches vollständig dem Standpunkt der Beklagten angeschlossen. Seiner Auffassung nach hat sich der restliche Urlaubsanspruch des Klägers aus dem Jahre 1967 nach § 54 Abs. 1 Satz 1 MTB II mit Ablauf des 31. März 1968 in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt, der danach auf Grund der Verfallklausel des § 54 Abs. 1 Satz 2 MTB II mit Ablauf des 30. April 1968 erloschen sei. Das Landesarbeitsgericht hält es für unerheblich, daß der Kläger während der einmonatigen Ausschußfrist arbeitsunfähig gewesen ist; denn die Abgeltung sei ein reiner Zahlungsanspruch und damit - anders als die Urlaubsfreizeit -



auch während bestehender Arbeitsunfähigkeit erfüllbar.

a) Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts beruht auf der Anwendung des § 54 Abs. 1 Satz 2 MTB II auf den hier vorliegenden Sachverhalt. Diese Vorschrift ist aber nicht rechtswirksam, soweit sie jeden am Ende der Übertragungsfrist ohne Verschulden des Arbeitnehmers unerfüllt gebliebenen Urlaubsanspruch in die Abgeltung überführt. Dabei geht der Senat mit dem Landesarbeitsgericht davon aus, daß sich die Regelung in der genannten Vorschrift auf alle Fälle der Nichterfüllung des Urlaubsanspruchs beziehen soll, also auch auf solche, in denen Krankheit des Arbeitnehmers oder dienstliche Gründe die zeitgerechte Urlaubsdurchführung verhindert haben; dies wird man dem umfassenden Wortlaut des § 54 Abs. 1 Satz 1 MTB II und insbesondere dem Hinweis auf § 53 Abs. 1 Satz 2 MTB II entnehmen müssen.

Mit der weitgehenden Abgeltungsregelung in § 54 Abs. 1 Satz 1 überschreitet der MTB II die Grenzen, innerhalb deren Tarifverträge rechtswirksam von den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes abweichen können. § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG läßt tarifvertragliche Abweichungen vom Gesetz nicht zu, soweit in die Grundsatzvorschriften der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG eingegriffen wird. Zu den Grundsätzen des gesetzlichen Urlaubsrechts gehört unabdingbar, daß jeder berechnigte Urlaubsanspruch in Gestalt der Freizeit zu erfüllen ist. Daraus folgt zwingend, daß die Abgeltung des Urlaubs (der sog. "Abkauf") grundsätzlich nicht über den im Gesetz vorgesehenen Bereich ausgedehnt werden darf (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 5 BUrlG). Nach § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG ist die Abgeltung nur zulässig, wenn und soweit der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Gestalt der Freizeit verwirklicht werden kann. Die Einführung sonstiger Abgeltungstatbestände für einen nicht erfüllten und noch bestehenden Freizeitanspruch ist auch Tarifverträgen im Grundsatz nicht gestattet (so auch Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 7 Anm. 82; Boldt-Röhlsler, BUrlG, § 7 Anm. 68, jeweils mit weiteren Nachweisen).



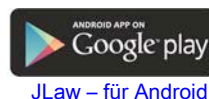
Dies gilt auch dann, wenn der Urlaub nicht in der zunächst hierfür vorgesehenen Zeit - nämlich dem Ursprungsjahr des Urlaubs und dem anschließenden Übertragungszeitraum (bis 31. März des Nachjahres gemäß § 7 Abs. 4 Satz 3 BUrlG) - durchgeführt werden kann. Soweit der Arbeitnehmer selbst die Durchführung des Urlaubs in der genannten Zeit verhindert, wird allerdings meist der allgemeine Verfalltatbestand eingreifen (BAG AP Nr. 1 zu § 7 BUrlG Urlaubsjahr, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt); in Fällen dieser Art ist die Abgeltung nach § 54 Abs. 1 Satz 1 MTB II sogar als die im Vergleich zum Gesetz günstigere Regelung anzusehen und ist daher insoweit rechtmäßig. Anders ist die Rechtslage dann, wenn Krankheit des Arbeitnehmers oder dienstliche Belange die zeitgerechte Abwicklung des Freizeitanspruchs verhindern; hinzu kommt der Fall, daß über das Bestehen des Urlaubsanspruchs ein längerer Rechtsstreit schwebt. In Fällen dieser Art erlischt der Freizeitanspruch nicht mit dem Ablauf des Zeitraums, der nach dem Gesetz für eine Erfüllung offen steht; vielmehr wird hier durch die gegebenen Umstände die Übertragung bzw. der Übergang des Urlaubs auf einen späteren Zeitraum geradezu erzwungen (Dersch-Neumann, aaO, § 7 Anm. 76). Dies hat der Senat für den Fall der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bereits ausdrücklich ausgesprochen (BAG AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Übertragung; zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Es kann aber sachlich nichts anderes gelten, wenn sonstige für den Arbeitnehmer unabwendbare Umstände der zeitgerechten Urlaubsabwicklung im Wege stehen.

Ein Urlaub, der in Ausnahmefällen solcher Art auf einen späteren Zeitraum übergeht, verändert während eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses seinen rechtlichen Charakter nicht; er bleibt in jeder Hinsicht unabdingbar, kann also nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeltungsweise erfüllt werden. Damit soll nicht abschließend die Möglichkeit verneint werden, daß bei



übergroßer Verzögerung der Freizeitgewährung ausnahmsweise auch im weiter fortbestehenden Arbeitsverhältnis der Urlaub rechtswirksam abgegolten werden könne. In der Literatur wird teilweise diese Ansicht vertreten, da sich dann die Beziehung des Urlaubs zum Urlaubsjahr zu sehr gelockert habe (vgl. Dersch-Neumann, aaO, § 9 Anm. 17 mit weiteren Nachweisen); teilweise neigt die Literatur - für den Fall der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers - auch der Ansicht zu, den Urlaubsanspruch unter Abgeltungsausschluß mit Ablauf des Nachjahres gänzlich wegfallen zu lassen (so Meisel in der Anmerkung unter Nr. 4 und 5 zu AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Übertragung mit weiteren Nachweisen). Der Senat läßt offen, ob einer dieser Ansichten zu folgen wäre. Denn eine Regelung, die - wie in § 54 Abs. 1 Satz 1 MTB II - den Urlaubsanspruch in Fällen der behandelten Art bereits mit Ablauf des 31. März des Nachjahres in die Abgeltung übergehen läßt, ist keinesfalls zu billigen; zu diesem Zeitpunkt besteht noch ein so enger Zusammenhang zwischen dem Urlaub und seinem Ursprungsjahr, daß weder der Verfall des Urlaubs noch die Abgeltungsmöglichkeit ernsthaft in Betracht kommen.

§ 54 Abs. 1 Satz 1 MTB II ist somit nichtig, soweit er an die vom Arbeiter nichtverschuldete Unmöglichkeit zeitgerechter Urlaubsabnahme die Rechtsfolge der Abgeltung knüpft. Daraus folgt weiter, daß - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - auch die Regelung in § 54 Abs. 1 Satz 2 MTB II keine Rechtsgültigkeit beanspruchen kann. Diese Vorschrift läßt den nach § 54 Abs. 1 Satz 1 in die Abgeltung übergeleiteten Urlaubsanspruch entfallen, falls er nicht binnen einer Frist von einem Monat nach Ablauf der Übertragungsfrist, also nicht bis zum 30. April des Nachjahres, geltend gemacht worden ist. Eine solche Regelung wird, soweit es allein um die Abgeltung geht, ohne weiteres unanwendbar, wenn es überhaupt an einem Abgeltungsanspruch fehlt. Sie läßt sich auch nicht als urlaubsrechtliche Ausschlußklausel dahin umdeuten, daß jedenfalls der in der Zeit bis zum 30. April des Nachjahres nicht geltend gemachte Freizeit-



anspruch verfallen sei. Denn auch mit einer solchen Bedeutung würde § 54 Abs. 1 Satz 2 MTB II gegen zwingende gesetzliche Grundsatzvorschriften verstoßen. Es würde danach nämlich bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis jeder Freizeitanspruch mit Ablauf des 30. April des Nachjahres entfallen sein, selbst dann, wenn Krankheit des Arbeitnehmers oder dienstliche Belange bis zu diesem Zeitpunkt die Freizeitgewährung verhindert hätten. Dies erscheint aus den bereits oben dargelegten Gründen unzulässig.

b) Der Kläger hat allerdings einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Anspruch auf Mehrurlaub. Dieser Mehrurlaub untersteht nicht den Schutzvorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BAG AP Nr. 1 zu § 9 BUrlG). An sich kann ihn danach auch eine Regelung, wie sie in § 54 Abs. 1 MTB II enthalten ist, rechtswirksam erfassen. Jedenfalls für Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes ist aber, solange das Gegenteil nicht ausdrücklich gesagt ist, als mutmaßlicher Wille des Tarifgebers in der Regel anzunehmen, daß Mehrurlaub nicht unter Sonderbedingungen, sondern entsprechend den anerkannten Grundsätzen des allgemeinen Urlaubsrechts, wie sie im Bundesurlaubsgesetz Ausdruck gefunden haben, gewährt wird. Das muß immer dann gelten, wenn, wie dies im allgemeinen und auch im MTB II (§ 49) der Fall ist, der tarifliche Urlaubsanspruch eine Einheit bildet, die nicht ausdrücklich in einen dem Gesetz entsprechenden Grundurlaub und den darüber hinausgehenden Mehrurlaub aufgegliedert ist. Zu dieser Annahme drängen auch die vielfachen Schwierigkeiten, die sich bei gesonderter rechtlicher Behandlung einzelner Urlaubsteile ergeben können.

Geht man hiervon aus, so ergreift die oben dargelegte Unwirksamkeit des § 54 Abs. 1 MTB II auch den über den Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsanteil; zwar beruht dies nicht unmittelbar auf der zwingenden Wirkung der Grundsatzvorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, folgt aber aus dem mutmaßlichen Willen des Tarifgebers des MTB II, den tariflichen Urlaub als Einheit zu behandeln und



insgesamt den letztlich als zutreffend erkannten Regeln des allgemeinen Urlaubsrechts zu unterstellen.

c) Eine Folge der unter a) dargelegten Rechtsfehler ist, daß das Landesarbeitsgericht sich nicht mit der Anwendbarkeit der allgemeinen Verfallklausel in § 72 MTB II befaßt hat. Nach dieser Vorschrift müssen Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach dem Tarifvertrag und den dazu vereinbarten Ergänzungsabkommen bestimmen, innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. Die Ausschußklausel des § 72 MTB II ist nach der Ansicht des Senats auch auf Urlaubsabgeltungsansprüche anzuwenden.

aa) Dies ist zunächst nicht etwa deshalb ausgeschlossen, weil die Vorschrift des § 54 Abs. 1 MTB II als Sonderregelung des Verfalltatbestandes anzusehen wäre, neben der die allgemeine Regelung des § 72 MTB II keinen Bestand haben könne. Darauf könnte der einschränkende Zusatz in § 72 ("soweit im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist") hindeuten. Jedoch betrifft § 54 Abs. 1 MTB II überhaupt nur einen Sonderfall der Abgeltung und ist insoweit überdies, wie oben dargelegt, in wesentlichen Teilen des gewollten Anwendungsbereichs nichtig. Für den Normalfall, nämlich die Abgeltung im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, trifft § 54 Abs. 2 eine eigene Regelung, die mit keinem besonderen Verfalltatbestand verbunden ist. Insoweit kann daher die allgemeine tarifliche Ausschußklausel des § 72 MTB II Geltung beanspruchen.

bb) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist für den früheren Rechtszustand wiederholt anerkannt worden, daß tarifliche Ausschußfristen rechtswirksam auch für die Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen gesetzt werden können (BAG 10, 133 ff. = AP Nr. 81 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG 11, 150 ff. = AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschußfristen; vgl. ferner Urteil des Senats vom 5. Februar 1970 - 5 AZR 223/69 -, das bei rückständigen streitigen Ansprüchen auf weiteres Urlaubsentgelt für gewährten und bezahlten Urlaub



die Verwirkung für zulässig ansieht). Diesem Standpunkt ist weitgehend auch die Literatur gefolgt (vgl. die Nachweise bei Boldt-Röhsler, aaO, § 1 Anm. 58, 59; a.A. vor allem Dersch-Neumann, aaO, § 13 Anm. 73, und Trieschmann, Arbeit und Recht 1963, 312; Maus, Urlaubsrecht, Anm. 180). Der Senat sieht keine Veranlassung, für den Bereich des Bundesurlaubsgesetzes von der bezeichneten früheren Rechtsprechung abzugehen; denn der Urlaubsanspruch des Bundesurlaubsgesetzes unterscheidet sich in seinem Wesen nicht von den entsprechenden Ansprüchen der früheren Landesgesetze. Tarifliche Ausschlußklauseln werden in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch bei sonstigen unabdingbaren gesetzlichen Ansprüchen als zulässig angesehen (z.B. BAG 11, 150 ff. und 13, 57 ff. = AP Nr. 27 und 28 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

cc) Im vorliegenden Falle hat das zunächst begründete Arbeitsverhältnis der Parteien, wie bereits unter A) dargelegt, spätestens am 30. Juni 1968 sein Ende gefunden. Demnach entstand spätestens zu diesem Zeitpunkt der hier geltend gemachte Abgeltungsanspruch. Der damit einsetzende Lauf der Ausschlußfrist wurde durch die bis zum 24. September 1968 andauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht ausgeschlossen. Auch einem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis während der Periode der Arbeitsunfähigkeit ausläuft, kann normalerweise zugemutet werden, geldwerte Ansprüche, also auch die Urlaubsabgeltung, von seinem Arbeitgeber zu verlangen und damit die Ausschlußfrist zu wahren. Lediglich die Verwirklichung der Urlaubsfreizeit wird durch die Arbeitsunfähigkeit verhindert; deshalb ist während einer solchen Periode ein zeitgerechtes Urlaubsverlangen entbehrlich (BAG vom 13. November 1969 - 5 AZR 82/69 -; ferner BAG AP Nr. 5 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Die Abgeltung eines freizeitmäßig nicht mehr erfüllbaren Urlaubs läßt sich aber jederzeit ohne Schwierigkeiten durchführen.

Im vorliegenden Fall ist der Senat nicht in der Lage, abschließend zu beurteilen, ob der Kläger die Ausschlußfrist des § 72 MTB II hinreichend gewahrt hat. Nach dem



Tatbestand des angefochtenen Urteils hat der Kläger vorgetragen, er habe bereits wenige Tage nach dem 8. Mai 1968 erfolglos sein Urlaubsverlangen bei der Standortverwaltung D geltend gemacht. Sollte dieser von der Beklagten bestrittene und vom Landesarbeitsgericht angesichts seines Rechtsstandpunktes bisher nicht berücksichtigte Vortrag zutreffen, so wäre die Ausschußfrist gewahrt. Es ist nicht ausgeschlossen, offenstehende Ansprüche bereits vor der Fälligkeit im Sinne des § 72 MTB II fristwährend anzumelden.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war nach alledem aufzuheben, soweit es sich mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch befaßt. Im übrigen war die Revision zurückzuweisen. Im Umfang der Aufhebung war die Sache an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Der Kläger hat die behauptete Anmeldung seines Urlaubs in der Zeit um den 8. Mai 1969 unter Beweis gestellt (Berufungsbegründung vom 26. Februar 1970, Bl. 104 ff. [105 unten]). Die danach notwendige weitere Erörterung kann nur in der Tatsacheninstanz erfolgen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Thomas

Siara

E. Schäfer

Krebs

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

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