

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

6. NOV. 1969

Gesetz: BUrlG § 6; MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie im Unterwesergebiet vom 30. September 1965 §§ 15, 16

- Leitsätze:
1. Mit gesetzlichen Vorschriften inhaltsgleiche tarifliche Urlaubsvorschriften sind nicht anders als das Gesetz auszulegen.
 2. § 6 Abs. 1 BUrlG ist im Grundsatz auch dann anzuwenden, wenn Urlaubsansprüche aus aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen auf verschiedenen Rechtsquellen beruhen und in der Höhe voneinander abweichen.
 3. Hat der Arbeitnehmer im früheren Arbeitsverhältnis den vollen gesetzlichen Jahresurlaub erhalten und im folgenden Arbeitsverhältnis desselben Kalenderjahres noch einen Teilurlaubsanspruch auf der Grundlage eines höheren Jahresurlaubs erworben, so entfällt der letztere Anspruch insoweit, als beide Urlaubsansprüche sich auf einander überdeckende Teile des Kalenderjahres beziehen.

Aktenzeichen: 5 AZR 29/69

Urteil des BAG vom 6. November 1969

LAG Bremen



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



5 AZR 29/69

143

1 Sa 45/68 Bremen

Verkündet
am 6. November 1969

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 1969 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Dr. Neumann sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Toeche-Mittler und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 27. November 1968 - 1 Sa 45/68 - wird auf Kosten des Klägers 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)



- 2 -

Tatbestand:

Der über 35 Jahre alte Kläger ist seit dem 9. Oktober 1967 bei der Beklagten als Schiffbauhelfer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie im Unterwesergebiet vom 30. September 1965 (MTV) Anwendung. Von seinem früheren Arbeitgeber hat der Kläger für das Kalenderjahr 1967 den vollen Jahresurlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG in Höhe von 18 Werktagen erhalten. Die Beklagte hat dem Kläger für 1967 noch einen weiteren Tag Urlaub gewährt.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Abgeltung von drei weiteren Urlaubstagen für 1967 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 167,87 DM. Er stützt sich dabei auf § 13 Nr. 1 MTV, wonach der Urlaub vom Urlaubsjahr 1967 ab jährlich nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 24 Werktage beträgt, und auf § 15 Nr. 1 A Buchst. a MTV, der folgenden Wortlaut hat:

"Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

....."

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, daß dem Kläger auf Grund des § 16 Nr. 1 MTV (entsprechend § 6 Abs. 1 BUrlG) kein weiterer Urlaubsanspruch zusteho. Die tarifliche Bestimmung lautet:

"Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub erteilt worden ist."

Die Beklagte erkennt an sich an, daß der Kläger für die Monate November und Dezember 1967 einen Teilurlaubsanspruch von vier Tagen erworben habe. Ihrer Auffassung nach müssen hiernach jedoch drei Tage des aus dem früheren Arbeitsverhältnis gewährten Urlaubs angerechnet werden.

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger ist demgegenüber der Ansicht, daß jede Anrechnung auf den entstandenen Teilurlaubsanspruch entfallen müsse, weil durch die Gewährung von 18 Tagen gesetzlichen Urlaubs aus dem früheren Arbeitsverhältnis und von vier weiteren Werktagen tariflichen Urlaubs der tarifliche Höchsturlaubsanspruch von 24 Werktagen jährlich aus dem jetzigen Arbeitsverhältnis noch nicht überschritten worden sei.

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

Mit der Revision verfolgt der Kläger das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

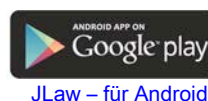
Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Ansicht der Revision § 16 Nr. 1 MTV nicht rechtsirrig ausgelegt und auf den vorliegenden Fall angewandt.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die genannte Tarifnorm nicht anders auszulegen ist als die ihr entsprechende Vorschrift des § 6 Abs. 1 BUrlG. Dies muß angesichts der wörtlichen und inhaltlichen Übereinstimmung beider Regelungen allein schon nach allgemeinen Tarifauslegungsgrundsätzen angenommen werden. Die Übereinstimmung drückt erkennbar den Willen der Tarifpartner aus, sich bei der Auslegung der Tarifnorm der entsprechenden Gesetzesvorschrift anzuschließen. Verwendet nämlich ein Tarifvertrag Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen festen Inhalt haben, so muß man, sofern nicht sichere Anhaltspunkte für eine andere Auslegung vorliegen, davon ausgehen, daß die Tarifvertragsparteien damit den Begriff in seiner allgemein üblichen Bedeutung wiedergeben wollten (BAG 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 116 ebenda). Dementsprechend kann auch die wörtliche und vorbehaltlose Übernahme gesetzlicher Vorschriften in den Tarifvertrag nur als

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

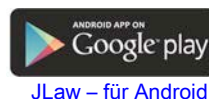
Ausdruck des Willens der Tarifpartner verstanden werden, sich voll dem Sinn dieser Vorschriften anzuschließen.

2. Von diesem rechtlichen Ausgangspunkt aus hält das Landesarbeitsgericht die Tarifnorm des § 16 Nr. 1 MTV zu Recht auch auf solche Fälle für anwendbar, bei denen der Urlaubsanspruch im vorangegangenen Arbeitsverhältnis auf einer anderen Rechtsgrundlage beruht und eine geringere Höhe hat als der vom MTV erfaßte Urlaubsanspruch im späteren Arbeitsverhältnis. Denn auch die Anwendung des § 6 Abs. 1 BUrlG ist nicht nur auf Fälle beschränkt, in denen der Urlaubsanspruch im früheren und der im späteren Arbeitsverhältnis gleichermaßen auf dem Gesetz beruhen und damit dieselbe Grundhöhe haben. Die genannte Gesetzesvorschrift ist vielmehr, jedenfalls ihrem Grundgedanken nach, auch dann anwendbar, wenn der Urlaubsanspruch im späteren Arbeitsverhältnis einzel- oder tarifvertraglich erhöht ist, im übrigen aber die Bestimmungen des Gesetzes, insbesondere § 6 Abs. 1 BUrlG ungeändert geblieben sind. Dies folgt schon aus dem Charakter des Bundesurlaubsgesetzes als einer Mindesturlaubsregelung. Dem Gesetzgeber war also bekannt, daß die Urlaubsansprüche aus den beiden aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen nicht notwendig auf derselben Rechtsquelle beruhen und deshalb nicht immer dieselbe Höhe haben mußten; es konnte entweder der Anspruch aus dem ersten oder der aus dem folgenden Arbeitsverhältnis höher als der gesetzliche Anspruch sein. Daraus kann nur der Schluß gezogen werden, daß der Gesetzgeber in der Vorschrift des § 6 Abs. 1 BUrlG einen allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsatz sieht, mit dessen Hilfe die bei dem gegenwärtigen Urlaubssystem mögliche Entstehung von Doppelurlaubsansprüchen im Falle des Arbeitsplatzwechsels verhindert werden soll. In diesem Sinne hatte das Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 19 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) schon zur Zeit der Geltung des früheren Landesurlaubsrechts dem § 6 Abs. 1 BUrlG inhaltlich gleichstehende Vorschriften verstanden und sie daher auch dann für anwendbar gehalten, wenn die Rechtsquelle des Urlaubsanspruchs aus den beiden aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen nicht

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dieselbe war. Auch das urlaubsrechtliche Schrifttum sieht die Verschiedenheit der Rechtsquellen nicht als ein Hindernis für die Anwendung des § 6 Abs. 1 BUrlG an (Dersch-Neumann, BUrlG, § 6 Anm. 7; Boldt-Röhsler, BUrlG, § 6 Anm. 4).

"Früherer Arbeitgeber" im Sinne des § 6 Abs. 1 BUrlG kann somit auch ein solcher sein, der - wie im vorliegenden Fall - im Unterschied zu dem späteren Arbeitgeber Urlaub nur nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes zu gewähren hatte. Nach dem dargelegten Ausgangspunkt kann damit nichts anderes für die Auslegung des § 16 Nr. 1 MTV gelten; diese Vorschrift ist hier also anzuwenden, obwohl der "frühere Arbeitgeber" nicht nach den Vorschriften des MTV, sondern des Gesetzes Urlaub zu gewähren hatte.

3. Auf der Grundlage des demnach anwendbaren § 16 Nr. 1 MTV hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht dem Kläger nur noch einen einzigen weiteren Urlaubstag gegen die Beklagte zugesprochen. Zwar beläuft sich gemäß § 15 Nr. 1 A) Buchst. a MTV der Urlaubsanspruch bei einer Beschäftigungsdauer vom 9. Oktober bis Ende des Kalenderjahres (= zwei volle Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses) auf vier Tage. Jedoch sind die beiden vollen Monate (November und Dezember) bereits durch die Urlaubsgewährung aus dem früheren Arbeitsverhältnis erfaßt, und zwar mit dem rechnerischen Anteil von 2/12 von 18 Tagen = drei Tagen. Dieser Teilabschnitt des Kalenderjahres wird, obwohl nur von dem späteren der beiden aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnisse ausgefüllt, urlaubsmäßig doppelt abgedeckt, einmal durch den erhaltenen Urlaub von drei Tagen aus dem ersten und ferner durch den viertägigen Urlaubsanspruch aus dem späteren Arbeitsverhältnis. Damit liegt ein Fall der doppelten Urlaubsgewährung vor, die durch die tarifliche mit dem Gesetz übereinstimmende Anrechnungsvorschrift verhindert werden soll. Auf den Teilurlaubsanspruch von vier Tagen müssen daher drei Tage des früher erhaltenen Urlaubs angerechnet werden.

Die Anrechnung hat nicht etwa, wie die Revision meint,



deshalb zu unterbleiben, weil der im Arbeitsverhältnis der Parteien erreichbare Vollurlaub von 24 Tagen insgesamt nicht überschritten wird. Würde man entsprechend dem Standpunkt der Revision die Anrechnung stets erst dann zulassen, sobald der im späteren Arbeitsverhältnis erreichbare Vollurlaub überschritten wird, so würde der Anwendungsbereich der tariflichen Anrechnungsvorschrift gegenüber deren Wortlaut und Sinn weitgehend eingeschränkt. Die Anrechnung käme nur in Frage, wenn das spätere Arbeitsverhältnis eine bestimmte Dauer erreicht hätte. Eine solche Einschränkung hätte, wäre sie gewollt gewesen, bereits im Wortlaut der Vorschrift Ausdruck finden müssen. Sie läßt sich auch aus dem Normzweck nicht rechtfertigen. Denn die tarifliche Anrechnungsvorschrift will bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen - ebenso wie sonstige ihr inhaltlich gleichstehende Normen - allgemein die Auswirkungen des herrschenden, auch hier vom MTV übernommenen Urlaubssystems beheben, daß nämlich im jeweiligen Arbeitsverhältnis auch für solche Teile des Kalenderjahres Urlaubsansprüche entstehen können, in denen das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht oder noch nicht bestanden hat.

Die Klage erweist sich somit als unbegründet, ohne daß noch erörtert zu werden brauchte, ob der Kläger überhaupt berechtigt war, die Abgeltung des Urlaubs statt der an sich noch möglichen Freizeitgewährung zu beanspruchen.

Demgemäß war auch die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Auffarth

Dr. Neumann

Siara

Dr. Toeche-Mittler

Kempe



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

