

20. NOV 1964

136

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3, § 7 Abs. 4 Satz 2;
BGB § 611 Urlaubsrecht; Urlaubsg NRW § 5 Abs. 2, § 10
Abs. 1 und Abs. 2; Manteltarifvertrag für die Arbeiter
in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-
Westfalen in der Fassung vom 26. November 1960 § 7
Nr. 6

Leitsätze:

1. Die Bestimmung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG über den Ausschluß der Urlaubsabgeltung bei vom Arbeitnehmer grob treuwidrig verschuldeter fristloser Kündigung kann kraft des tariflichen Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG durch einen Tarifvertrag auch zuungunsten des Arbeitnehmers geändert werden.
2. Das Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten des BUrlG (1. Januar 1963) geschlossen worden sind (Bestätigung der Urteile des Senates vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - (demnächst) AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 BUrlG).
3. § 7 Nr. 6 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens in der Fassung vom 26. November 1960 war unter der Geltung des Urlaubsg NRW nicht nichtig und kann daher unter der Geltung des BUrlG die Vorrangwirkungen haben, wie sie in den Leitsätzen 1 und 2 beschrieben sind.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 5 AZR 291/64

Urteil des BAG vom 26. November 1964

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 291/64
4 Sa 868/63 Düsseldorf

Verkündet
am 26. November 1964

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 26. November 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Professor Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Kutschbach und Seiler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Juni 1964
- 4 Sa 868/63 - wird zurückgewiesen.
Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

1. Der Kläger war bei der in K ansässigen Beklagten als Schmelzer beschäftigt. Auf ~~das~~ Arbeitsverhältnis fand kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien der Mantel-tarifvertrag für die Arbeiterin der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens in der Fassung vom 26. November 1960 (künftig: MTV) Anwendung.

Der Kläger hatte sein Arbeitsverhältnis am 2. Juli 1963 zum 16. Juli 1963 fristgerecht gekündigt. Seinen Antrag, ihm für die Zeit vom 3. Juli bis 16. Juli 1963 den ihm zustehen-den anteiligen Urlaub zu gewähren, lehnte die Beklagte ab. Als daraufhin der Kläger ab dem 8. Juli der Arbeit eigen-mächtig fern blieb, kündigte die Beklagte ihm am 12. Juli 1963 fristlos. Die gegen diese fristlose Kündigung zunächst erhobene Kündigungsschutzklage hat der Kläger später zurück-genommen.

2. Der Kläger hat mit der Klage Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Urlaubsabgeltung für 14 Urlaubstage in der zwischen den Parteien rechnerisch unstreitigen Höhe von 397,-- DM verlangt. Zur Begründung hat er geltend gemacht, er sei berechtigt gewesen, seinen Urlaub am 3. Juli 1963 eigenmächtig anzutreten. Die Beklagte habe seiner Urlaubs-abgeltungsanspruch aber auch durch folgende ihm bei seinem Ausscheiden erteilte Quittung, deren Inhalt zwischen den Par-teien unstreitig ist, anerkannt:

"DM 397,-- von Herrn S für Vergütungsanspruch auf 14 Tage Urlaub als Sicherheit für Ersatz des durch fristlose Kündigung entstandenen Schadens erhalten zu haben, bestätigt. ..."

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag be-hauptet, sie habe dem Kläger den von ihm für die Zeit vom 8. Juli bis 16. Juli 1963 nachgesuchten Anteilsurlaub deshalb verweigert, weil von ihren 190 Arbeitnehmern schon 40 - 50 wegen Krankheit und Urlaubs gefehlt hätten, und das habe sie dem Kläger auch mitgeteilt. Sie hat die Ansicht vertreten, wegen des eigenmächtigen Fernbleibens des Klägers von der

Arbeit sei sie zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen. Deshalb sei sie gemäß § 7 Nr. 6 MTV auch berechtigt, dem Kläger die begehrte Urlaubsabgeltung zu versagen. Durch die dem Kläger erteilte Quittung habe sie nur zum Ausdruck gebracht, daß sie gegebenenfalls Schadenersatzansprüche geltend machen werde. Sie habe, so hat sie behauptet, aber Anweisung erteilt, den dem Kläger einbehaltenen Betrag gemäß § 7 Nr. 6 MTV der betrieblichen Sozialkasse zuzuführen.

3. § 7 Nr. 6 MTV lautet:

"Bei fristloser Entlassung, die durch den Betriebsrat oder durch das Arbeitsgericht anerkannt ist, bei fristloser Entlassung, bei der der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht nicht angerufen hat oder bei der er nach Anrufung des Arbeitsgerichtes die Klage wieder zurückgezogen hat, und bei unberechtigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der Urlaubsanspruch. Die hiernach verwirkte Urlaubsvergütung ist im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung zuzuführen oder sonst zugunsten der Arbeitnehmer zu verwenden."

4. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat sie dagegen abgewiesen.

. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

1. a) Nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG verliert ein Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber wegen schuldhaften Verhaltens aus einem wichtigen Grunde berechtigt fristlos gekündigt worden ist, seinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung nur dann, wenn er sich aus diesem Anlaß einer g r o ß e n Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis schuldig gemacht hat.
- b) Von dieser Regelung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG können Tarifverträge kraft des in § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG festgelegten tariflichen Vorrangprinzips auch z u n - g u n s t e n des Arbeitnehmers abweichen. § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG verbieten eine tarifliche Abweichung von der

- 4 -

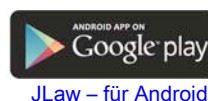
Regelung des BUrlG zuungunsten des Arbeitnehmers nur insoweit, als die Vorschriften des § 1, § 2 und § 3 Abs. 1 BUrlG in Betracht kommen. Von allen anderen Vorschriften des BUrlG dagegen können Tarifverträge auch zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen, wie § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG klar und eindeutig aussagen. Daher können Tarifverträge auch die Frage, wann ein Arbeitnehmer bei verschuldeter fristloser Kündigung seinen Urlaubsabgeltungsanspruch verliert, für den Arbeitnehmer ungünstiger regeln, als es in § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG vorgesehen ist. Denn daraus, daß das BUrlG die Frage des Verlustes des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei vom Arbeitnehmer verschuldeter fristloser Kündigung in § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG und nicht im Bereich der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG geregelt und die Regelung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG von dem tariflichen Vorrangprinzip in § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG nicht ebenso ausgenommen hat wie die Regelungen der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG, folgt eindeutig, daß in Tarifverträgen die Frage, wann bei vom Arbeitnehmer verschuldeter fristloser Kündigung dieser seinen Urlaubsabgeltungsanspruch verliert, anders und ungünstiger als im Gesetz vorgesehen, geregelt werden kann. Dieses Vorrangprinzip der Tarifautonomie hat der Gesetzgeber bewußt aufgestellt. Wie der erkennende Senat bereits in seinen Urteilen vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - [demnächst] AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 BUrlG - eingehend begründet hat, hat sich der Gesetzgeber des BUrlG auf den Standpunkt gestellt, die sozialpolitischen und rechtlichen Verdienste der Tarifpartner in den vergangenen Jahrzehnten um die Fortentwicklung des Urlaubsrechtes und die sachbezogene Kenntnis der Tarifpartner darüber, welche Urlaubsregelung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber der verschiedensten Berufs- bzw. Industriezweige zweckmäßig, angemessen und zumutbar sei, rechtfertigten das tarifliche Vorrangprinzip und machten einen Günstigkeitsvergleich der Tarifverträge mit den Regelungen des BUrlG jedenfalls insoweit entbehrlich, als es sich nicht um die Fragen handelt, die in §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG geregelt sind (vgl.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



- 5 -

schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (21. Ausschuß) zum BUrlG vom 30. November 1962 - BT-Drucks. IV 785 zu II und zu III § 13).

c) An dem tariflichen Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG vor der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG nehmen auch solche Tarifverträge teil, die - wie hier der MTV vom 26. November 1960 - bereits v o r dem am 1. Januar 1963 geschehenen Inkrafttreten des BUrlG abgeschlossen worden sind. Das hat der erkennende Senat ebenfalls bereits in seinen beiden Urteilen vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - [demnächst] AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 BUrlG - in Übereinstimmung mit der fast einhelligen Ansicht der Lehre im einzelnen ausgeführt, worauf hiermit verwiesen werden kann.

2. Demnach kann § 7 Nr. 6 MTV, der die Frage des Verlustes von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei fristloser Kündigung wegen verschuldeten wichtigen Grundes nicht auch von dem Vorliegen einer groben Treuwidrigkeit abhängig macht und damit für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als die gesetzliche Regelung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG, die letztere kraft des tariflichen Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG dann verdrängen, wenn § 7 Nr. 6 MTV im Zeitpunkt des Inkrafttretens des BUrlG - somit am 1. Januar 1963 - noch gültiges Tarifrecht war. Das ist entgegen der Ansicht der Revision aus folgenden Gründen zu bejahen:

a) Wie der Senat in AP Nr. 4 zu § 5 UrlaubsG NRW für eine dem § 7 Nr. 6 MTV ähnliche Tarifregelung und in AP Nr. 4 zu § 10 UrlaubsG NRW für § 7 Nr. 6 MTV selbst ausgesprochen hat, war es im Geltungsbereich des UrlaubsG NRW nach dem t a r i f l i c h e n V o r r a n g p r i n z i p des § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW nicht möglich, durch Tarifvertrag zu bestimmen, daß ein Arbeitnehmer bei fristloser Kündigung seinen Anteilsurlaub aus § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW verliere.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

b) Damit war aber noch nichts darüber gesagt, daß eine dahingehende tarifliche Regelung wie die des § 7 Nr. 6 MTV schlechthin nichtig sei. Vielmehr ergibt sich bereits aus AP Nr. 4 zu § 5 UrlaubsG NRW, besonders klar aber gerade aus AP Nr. 4 zu § 10 UrlaubsG NRW für die hier in Betracht kommende Regelung des § 7 Nr. 6 MTV, daß diese nach § 10 Abs. 1 UrlaubsG NRW dann gültig und wirksam war, wenn die tarifliche Urlaubsregelung nach den Grundsätzen des sogenannten Gruppenvergleichs günstiger war als die gesetzliche Urlaubsregelung des UrlaubsG NRW.

c) Das macht aber deutlich, daß § 7 Nr. 6 MTV unter der Geltung des UrlaubsG nicht nichtig oder "unwirksam" war, wie es in dem nicht ganz glücklich gefaßten Leitsatz 1 des Senates in AP Nr. 4 zu § 5 UrlaubsG NRW heißt. Er war vielmehr gültig und konnte im Bereich des UrlaubsG NRW seine Wirksamkeit dann entfalten, wenn die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 UrlaubsG NRW gegeben waren. Daß er nicht kraft des tariflichen Vorrangprinzips des § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW wirken konnte, führte nicht zur Nichtigkeit schlechthin, sondern nur unter Umständen zu einer Wirkungslosigkeit im Einzelfall dann, wenn nicht gemäß § 10 Abs. 1 UrlaubsG NRW der Günstigkeitsvergleich gruppenmäßig gesehen zugunsten des Arbeitnehmers ausfiel.

d) Nachdem aber § 10 Abs. 1 und 2 UrlaubsG NRW infolge der Aufhebung des UrlaubsG NRW die Wirkungsmöglichkeiten des - wie erörtert bisher gültigen - § 7 Nr. 6 MTV nicht mehr bestimmen, sondern seine Wirkungsmöglichkeiten sich seit dem Inkrafttreten des BUrlG nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG richten, kommt § 7 Nr. 6 MTV im Rahmen des BUrlG zur Anwendung mit der Folge, daß er § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG verdrängt.

5. Die Voraussetzungen des § 7 Nr. 6 MTV für einen Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruches des Klägers sind klar gegeben, weil der Kläger seine gegen die fristlose Kündigung vom 12. Juli 1963 gerichtete Klage zurückgenommen hat.

Daran ändert sich auch nichts dadurch, daß die Beklagte dem Kläger bei seinem Ausscheiden die oben erwähnte Quittung

- 7 -



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



- 7 -

ausgestellt hat. Aus ihr ist, worauf es für diesen Rechtsstreit allein ankommt, nicht zu entnehmen, daß die Beklagte sich zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung verpflichten wollte, falls ihr keine Schadenersatzansprüche aus dem Verhalten des Klägers zustanden.

4. Nach allem hat somit das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen. Das führt zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth

Herm.Kutschbach Seiler

