

23. Sep. 1965

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

Gesetz: BUrlG § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 13 Abs. 1;
Abkommen zwischen dem Nordischen Gerberverband e.V.
und der Gewerkschaft Leder über die Urlaubsregelung
im Bereich des Nordischen Gerberverbandes vom
4. April 1963, Ziff. I Nr. 4, 6

Leitsätze: 1. Tarifliche Regelungen, die im Ein- und Austritts-
jahr lediglich die Gewährung von Teilurlaub nach
Maßgabe des Zwölftelungsprinzips vorsehen, sind
durch das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1
BUrlG gedeckt.
2. § 6 Abs. 1 BUrlG und damit übereinstimmende tarif-
vertragliche Bestimmungen über den Ausschluß von
Doppelansprüchen sind unanwendbar, wenn der Arbeit-
nehmer in mehreren aufeinanderfolgenden Arbeits-
verhältnissen desselben Kalenderjahres Teilurlaub
nach Maßgabe des Zwölftelungsprinzips entsprechend
der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses er-
hält.

Aktenzeichen: 5 AZR 335/64

Urteil des BAG vom 23. September 1965 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 335/64

3 Sa 117/64 Schleswig-Holstein

Verkündet
am 23. September 1965

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 4. August 1964 - 3 Sa 117/64 - wird auf Kosten der Beklagten 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der über 35 Jahre alte Kläger hat bis Ende April 1963 bei einer Firma der Metallindustrie gearbeitet. Diese Firma gewährte ihm bei seinem Ausscheiden gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen für die Metallindustrie 4/12 des Jahresurlaubs von 21 Tagen, d.h. 7 Tage.

Am 13. Mai 1963 stellte die Beklagte den Kläger als Lederarbeiter ein. Sie gewährte ihm für das Urlaubsjahr 1963 einen Urlaub von 11 Tagen.

Der Kläger verlangt für dieses Jahr noch einen weiteren Tag Erholungsurlaub. Er beruft sich hierbei auf Abschnitt I Nr. 4 des für sein Arbeitsverhältnis maßgeblichen Abkommens zwischen dem Nordischen Gerber-Verband e.V. und der Gewerkschaft Leder über die Urlaubsregelung im Bereich des Nordischen Gerber-Verbandes vom 4. April 1963, wonach er – bei einem Jahresurlaub von 18 Tagen – für die Zeit von Mai bis Dezember 1963 12 Tage Urlaub beanspruchen könne.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm noch einen
Tag bezahlten Urlaub zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält dem Klageverlangen die Vorschrift in Abschnitt I Nr. 6 Satz 1 des genannten Tarifvertrages entgegen, die bestimmt, daß ein Anspruch auf Urlaub nicht bestehe, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden sei. Diese Bestimmung habe den gleichen Wortlaut wie § 6 Abs. 1 BUrlG und sei daher ebenso auszulegen wie die genannte Gesetzesbestimmung, nämlich dahin, daß der beim früheren Arbeitgeber gewährte Urlaub nach Tagen, nicht nach Zeitabschnitten anzurechnen sei. Erfolge eine Anrechnung nach Tagen, so könne der Kläger nur noch 11 Tage (18 minus 7) beanspruchen.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt.

Das Landesarbeitsgericht hat u.a. ausgeführt: Die Bestimmung in Abschnitt I Nr. 6 des Tarifvertrages wolle nur



einen Doppelurlaub verhindern, nicht aber ausschließen, daß ein in seinem Umfang zu Recht entstandener Urlaub auf einen neu zur Entstehung gelangenden Urlaubsanspruch angerechnet werden könne. Der Urlaubsanspruch des Klägers bei dem früheren Arbeitgeber entspreche genau dem Umfang seiner früheren zeitlichen Beschäftigung. Das gleiche gelte für den gegen die Beklagte entstandenen Urlaubsanspruch. Es liege eine entsprechende Aufteilung des Urlaubs nach der jeweiligen Beschäftigungsdauer bei den verschiedenen Arbeitgebern vor. Ein rechtmäßig beim ersten Arbeitgeber entstandener Anspruch könne nicht zur Anrechnung herangezogen werden. Das würde dazu führen, daß man von zwei verschiedenen Tarifverträgen nur einen ausschließlich für die Festsetzung des Jahresurlaubs maßgeblich sein lassen würde.

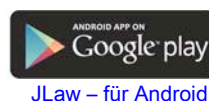
Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Die Meinung der Beklagten, der Kläger müsse sich auf seinen gegen die Beklagte für das Kalenderjahr 1963 erworbenen Urlaubsanspruch den von seinem früheren Arbeitgeber für dasselbe Jahr erhaltenen Urlaub anrechnen lassen, trifft aus folgenden Gründen nicht zu:

Der Kläger hat nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts von dem Erstarbeitgeber für das Urlaubsjahr 1963 gemäß dem Zwölftelungsprinzip Teilurlaub in Höhe von 4/12 des vollen Jahresurlaubs von 21 Tagen, also 7 Tage Urlaub, erhalten. Dieser Teilurlaub bezog sich ausschließlich auf die 4 Beschäftigungsmonate Januar bis April 1963 beim Erstarbeitgeber. Gegen die Beklagte hat der Kläger für den Beschäftigungszeitraum vom 13. Mai bis Ende 1963 gleichfalls nur einen Teilurlaubsanspruch erworben, und zwar auf Grund von Abschnitt I Nr. 4 Abs. 1 des für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgeblichen Abkommens zwischen dem Nordischen Gerber-Verband e.V. und der Gewerkschaft Leder über die Urlaubsregelung im Bereich des Nordischen Gerber-



Verbandes vom 4. April 1963. Die genannte tarifliche Bestimmung lautet:

"Im Eintritts- bzw. Austrittsjahr erhält der Arbeiter so viele Zwölftel des Jahresurlaubs als er volle Monate im Betrieb beschäftigt war. In beiden Fällen entfällt die Wartezeit."

Gegen die Rechtsgültigkeit dieser Bestimmung bestehen keine Bedenken. Die Bestimmung führt zwar im Eintritts- und Austrittsjahr unabhängig von der Erreichung der Wartezeit bzw. dem Zeitpunkt des Ausscheidens stets zur Zwölftelung des Urlaubs und kann sich somit im Vergleich zum Bundesurlaubsgesetz auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers auswirken. Diese ungünstigen Auswirkungen werden hier aber weitgehend dadurch gemildert, daß der Tarifvertrag - nach Erreichen der Wartezeit - an dem Grundsatz des Entstehens des Urlaubsanspruchs zu Beginn des Kalenderjahres festhält und in Ziff. I Nr. 7 die Rückforderung zuviel gezahlten Urlaubsentgelts ausdrücklich ausschließt, falls der Arbeitnehmer im Austrittsjahr bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang erhalten hatte. Tarifliche Regelungen dieser Art sind durch das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG gedeckt (zu dessen Bedeutung s. die Entscheidungen des Senats in AP Nr. 1 bis 3 zu § 13 BUrlG). Es kann den Tarifvertragsparteien nicht verwehrt werden, für das Eintritts- und Austrittsjahr die Gewährung von Teilurlaub nach dem Zwölftelungsprinzip in größerem Umfang, als es nach dem Gesetz möglich ist, vorzusehen und dadurch eine engere Beziehung zwischen Urlaubsumfang und Dauer des Arbeitsverhältnisses herzustellen, als sie nach dem Gesetz besteht (ebenso Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 5 Anm. 27 b; Boldt-Schlephorst, BUrlG, § 5 Anm. 9; Borrmann, BUrlG, § 5 Anm. 15; Heußner, Urlaubsrecht, Anm. 109; Natzel, BUrlG, § 13 Anm. 9; Hiersemann, BB 1963, 1303).

Gegenüber den in der Literatur hiergegen teilweise geäußerten, sich auf die Unabdingbarkeit des gesetzlichen Urlaubsanspruchs stützenden Bedenken (vgl. Schelp-Herbst, BUrlG, § 13 Anm. 10; Witting, BB 1964, S. 518) ist darauf hinzuweisen, daß Zwölftelungsregelungen mit gleichen oder



ähnlichen Auswirkungen wie die hier in Rede stehende sich vielfach im früheren landesgesetzlichen Urlaubsrecht befanden (s. § 2 Abs. 2 Urlaubsgesetz Württemberg-Baden; Art. 9 Abs. 2 Urlaubsgesetz Bayern; § 3 Abs. 2 Urlaubsgesetz Niedersachsen; § 5 Abs. 2 Urlaubsgesetz Nordrhein-Westfalen; für das Eintrittsjahr ferner § 5 Abs. 2 Urlaubsgesetz Hamburg und § 5 Abs. 1 Satz 2 Urlaubsgesetz Schleswig-Holstein). Der Gesetzgeber des Bundesurlaubsgesetzes hat nun das Zwölftelungsprinzip nicht generell aufgegeben, sondern hat seine Anwendung in § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG nur eingeschränkt. Da also das Prinzip nicht völlig beseitigt ist, lassen sich tarifvertragliche Regelungen, die das Zwölftelungsprinzip mit gleicher oder ähnlicher Auswirkung wie große Teile des früheren Landesrechts verwenden, schwerlich als solche bezeichnen, die in den auch durch Tarifverträge nicht antastbaren Bereich des unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs eingreifen, zumal wenn man sich die Bedeutung vor Augen hält, die der Gesetzgeber in § 13 Abs. 1 BUrlG der Tarifautonomie zugesprochen hat.

Ist die bezeichnete tarifvertragliche Bestimmung also rechtsgültig, so beläuft sich der Teilurlaubsanspruch des Klägers gegen die Beklagte – bei einem Vollurlaubsanspruch von 18 Werktagen (Abschnitt II Nr. 1 des Abkommens) und unter Berücksichtigung des Umstandes, daß angefangene Beschäftigungsmonate als volle Monate gelten, wenn das Arbeitsverhältnis länger als zwei Wochen in diesem Monat bestanden hat (Abschnitt I Ziff. 5 des Abkommens) – auf 12 Werktage.

Zur Beurteilung steht damit ein Sachverhalt, bei dem der Arbeitnehmer von den mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitgebern desselben Kalenderjahres Teilurlaub genau und nur in dem Umfange erhalten bzw. zu beanspruchen hat, der der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses entspricht. In Fällen solcher Art besteht, wie das Berufungsgericht zutreffend dargelegt hat, kein Anlaß zur Anrechnung des im ersten Arbeitsverhältnis gewährten Urlaubs auf den im zweiten Arbeitsverhältnis entstandenen Teilurlaubsanspruch; der Fall, daß dem Arbeitnehmer sog. "Doppelansprüche" auf Urlaub er-



wachsen seien, wie ihn Abschnitt I Nr. 6 Abs. 1 des oben erwähnten Tarifvertrages im Auge hat, ist überhaupt nicht gegeben. Die letztere Vorschrift besagt, daß ein Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Sie stimmt mit § 6 Abs. 1 BUrlG wörtlich überein und kann - auch nach dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages - nicht anders ausgelegt werden als diese Gesetzesbestimmung, deren Anwendbarkeit voraussetzt, daß die Urlaubsansprüche aus den mehreren Arbeitsverhältnissen desselben Kalenderjahres sich - ganz oder teilweise - auf einander überschneidende Zeiträume beziehen.

Wenn bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb desselben Kalenderjahres zwei oder mehrere Urlaubsregelungen Platz greifen und angewendet werden, die - jede für sich - den Urlaub gemäß dem Zwölfteilungsgrundsatz nach Kalender- bzw. Beschäftigungsmonaten aufteilen, fehlt es an einer solchen Überschneidung. Der Beschäftigungszeitraum bei jedem einzelnen Arbeitgeber wird in solchen Fällen vielmehr urlaubsmäßig gesondert betrachtet und abgerechnet mit der Folge, daß die Anrechnung des im früheren Arbeitsverhältnis gewährten Urlaubs auf den gegen den späteren Arbeitgeber anteilsmäßig entstehenden Urlaubsanspruch entfällt. Die Vorschrift in Abschnitt I Nr. 6 Abs. 1 des hier eingreifenden Tarifvertrages ist vorliegendenfalls daher unanwendbar. Den gleichen Grundsatz hat der Senat auch bereits in der Entscheidung vom 29. November 1962 - 5 AZR 110/62 - (AP Nr. 5 zu § 3 UrlaubsgG Niedersachsen) zu der Bestimmung des § 3 Abs. 2 des inzwischen aufgehobenen Urlaubsgesetzes Niedersachsen vertreten; die Vorschrift schränkte den Urlaubsanspruch des innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers auf Teilansprüche entsprechend dem Zwölfteilungsprinzip ein und führte daher für das Ein- und Austrittsjahr genau so zur Zwölfteilung des Urlaubs wie Abschnitt I Nr. 4 Abs. 1 des obigen Tarifvertrages.

Die vorstehend dargelegte Auffassung führt auch zu dem durchaus gerechten Ergebnis, daß dem Kläger der im früheren



Arbeitsverhältnis - auf der Grundlage eines den Urlaubsumfang im späteren Arbeitsverhältnis übersteigenden Vollurlaubsanspruchs - zu Recht gewährte Teilurlaub ungeschmälert erhalten bleibt. Bei der von der Revision vertretenen Auffassung würde hingegen unbilligerweise der Umstand gänzlich unberücksichtigt bleiben, daß der Kläger während eines Teiles des Jahres 1963 in einem Arbeitsverhältnis mit höherem Urlaubsanspruch, als er für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt, beschäftigt war.

Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht die von der Beklagten in Anspruch genommene Anrechnungsbefugnis verneint und demgemäß auch zu Recht ihre Verpflichtung ausgesprochen, dem Kläger für das Kalenderjahr 1963 noch einen weiteren Urlaubstag zu gewähren. Dies machte es erforderlich, die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Eck

E. Schäfer



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

