

20. Juli 1961

129

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

Gesetz: UrlaubsG Hamburg §§ 3, 5, 10; MTV für die GEG-Betriebe
in Hamburg § 9

Leitsätze:

1. Die im Rahmen eines Günstigkeitsvergleichs zwischen kollidierenden Urlaubsvorschriften erforderliche Gesamtbetrachtung der in einem inneren Zusammenhang stehenden tariflichen und gesetzlichen Urlaubsbestimmungen hat in bezug auf solche Arbeitnehmer zu erfolgen, die der Person des jeweiligen Klägers im Gesamttyp entsprechen.
2. Die Abwägung der Umstände, die im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs von Erheblichkeit sind, darf im Interesse der Rechtssicherheit und der Praktikabilität nicht durch Faktoren beeinträchtigt werden, die, wie der Zeitpunkt des Ausscheidens oder die höchstpersönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, einer ständigen Änderung unterworfen sind. Ein für die Vornahme des Vergleichs zuverlässiger Ausgangspunkt kann nur der sein, der auf den Zeitpunkt abstellt, in dem das Urlaubsjahr beginnt (Bestätigung von BAG 7,76 = AP Nr. 1 zu § 10 UrlaubsG Hamburg).

Aktenzeichen: 5 AZR 343/60

Urteil des BAG vom 20. Juli 1961

LAG Hamburg



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



5 AZR 343/60

2 Sa 70/71/60 Hamburg

Verkündet
am 20 Juli 1961

Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!¹²⁹

Urteil

In Sachen

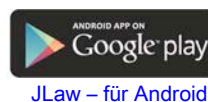
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juli 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. August 1960 – 2 Sa 70/60 und 71/60 – wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

v o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger zu 1) war vom 1. Juli 1955 bis zum 30. April 1959, der Kläger zu 2) vom 21. September 1957 bis zum 4. März 1960 in der Druckerei der Beklagten in H als Schriftsetzer tätig. Beide Arbeitsverhältnisse endigten durch fristgerecht erteilte Kündigungen seitens der Kläger, die sich dem Studium an der Akademie der Arbeit in Frankfurt/Main bzw. an der Höheren Fachschule für das graphische Gewerbe in Stuttgart widmen wollten. Bei ihrem Ausscheiden erhielten die Kläger gemäß § 9 Ziff. 2 des für die Arbeitsverhältnisse der Parteien maßgeblichen Manteltarifvertrages für die GEG-Betriebe vom 30. Januar 1957 einen anteiligen Urlaub für die Urlaubsjahre 1959 bzw. 1960 in Höhe von 4/12 bzw. 2/12 ihres Gesamturlaubs von 16 Tagen, der Kläger zu 1) mithin sechs, der Kläger zu 2) drei Urlaubstage.

Die Kläger sind der Ansicht, nach § 3 des Hamburger Urlaubsgesetzes vom 27. Januar 1951 stehe ihnen der volle gesetzliche Jahresurlaub in Höhe von zwölf Tagen zu, da die in den tariflichen Bestimmungen vorgesehene anteilige Urlaubsgewährung im Falle des Ausscheidens während des Urlaubsjahres eine ungünstigere Regelung darstelle, der gegenüber die gesetzlichen Vorschriften vorgingen. In der zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 136,99 DM (Kläger zu 1) und 200,16 DM (Kläger zu 2) haben die Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Nachzahlung der Entgeltdifferenz zwischen den ihnen gewährten und den in der gesetzlichen Urlaubsregelung vorgesehenen Urlaubstagen beantragt.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages vorgetragen, bei einem Vergleich zwischen den gesetzlichen und den tariflichen Urlaubsbestimmungen in ihrer Gesamtheit enthalte der Tarifvertrag die für die Kläger günstigeren Bedingungen, so daß gemäß § 10 des Hamburger Urlaubsgesetzes die tarifliche Regelung zur Anwendung gelangen müsse.



- 3 -

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klagen abgewiesen. Mit den zugelassenen Revisionen verfolgen die Kläger ihre Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

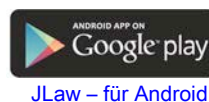
I. Das auf § 3 des Hamburger Urlaubsgesetzes (HUG) vom 27. Januar 1951 (GVBl. 1951 S. 11) gestützte Klagebegehren ist nur gerechtfertigt, wenn die Urlaubsbestimmungen des die Parteien bindenden Manteltarifvertrages vom 30. Januar 1957 für die GEG-Betriebe (MTV) für die Kläger ungünstiger sind als die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Denn in einem solchen Falle gehen die Bestimmungen des Gesetzes als die stärkere Rechtsquelle den kollektivrechtlichen Normen vor, es sei denn, daß eine für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelung ausdrücklich vom Gesetzgeber zugelassen ist. Letzteres ist für den Bereich des Hamburger Urlaubsgesetzes nicht der Fall. § 10 HUG bestimmt im Gegenteil als zwingende Folge des in § 1 HUG verankerten Grundsatzes der Unabdingbarkeit, daß nur eine in Tarifverträgen getroffene günstigere Regelung von den gesetzlichen Bestimmungen nicht berührt wird.

Für die danach erforderliche Prüfung, ob der Manteltarifvertrag für die Kläger günstigere Bedingungen hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaub gegenüber der gesetzlichen Regelung enthält, ist, wie in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und auch des früheren Reichsarbeitsgerichts wiederholt zum Ausdruck gebracht (vgl. BAG 6,297 = AP Nr. 1 zu Art. 7 Urlaubsg Bayern; BAG 7,76 = AP Nr. 1 zu § 10 Urlaubsg Hamburg; RAG ARS 31,44; 44,282; Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 112 ff.), nicht von einem abstrakten Gesamtvergleich auszugehen, der alle Urlaubsbestimmungen des Manteltarifvertrages für alle Arbeitnehmer allen Bestimmungen des Hamburger Urlaubsgesetzes gegenüberstellt. Es scheidet aber auch eine Betrachtungsweise aus, die eine einzelne Bestimmung des Tarifvertrages in einen Vergleich zu einer gleichartigen des Gesetzes setzt und

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

so die günstigere Einzelbestimmung zu ermitteln sucht, weil hierbei eine Berücksichtigung des zwischen den einzelnen Bestimmungen bestehenden sachlichen Zusammenhangs und ihrer gegenseitigen Ergänzung außer Betracht bliebe. Der Senat nimmt Veranlassung, die in dieser Beziehung von der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze zusammenzufassen und wie folgt näher zu präzisieren:

1) Bei einem Urlaub steht ein einheitlicher Lebenssachverhalt in Rede, ein Umstand, dem auch ein Günstigkeitsvergleich Rechnung zu tragen hat. Deswegen muß für die Frage, ob eine gesetzliche oder tarifliche Regelung günstiger ist, von einer gewissen komplexen Schau ausgegangen werden, die die in einem inneren Zusammenhang stehenden Bestimmungen des Tarifvertrages und des Gesetzes sinnvoll verbindet und gegeneinander abwägt. Ein Arbeitnehmer betrachtet diese Frage nicht unter dem besonderen Gesichtspunkt, wie der Urlaub in einzelner Beziehung - so z.B. hinsichtlich der Frage der Wartezeit oder der Frage des Verlustes desurlaubes bei fristgerechter oder fristloser Kündigung und dergl. - ausgestaltet ist; vielmehr richtet sich sein Interesse auf die vergleichende Abwägung, ob er sich insgesamt nach gesetzlicher oder tariflicher Regelung besser steht, wobei die Anschauung des Arbeitslebens entscheidendes Gewicht auf die Länge des Urlaubs und seine Bezahlung legt. Deswegen kann sich ein Günstigkeitsvergleich nicht auf Urlaubselemente im einzelnen erstrecken. Er muß vielmehr die Frage klären, welche Urlaubsregelung ein Arbeitnehmer, der die Wahl hätte, sich für eine gesetzliche oder für eine tarifliche Regelung zu entscheiden, nach vernünftigen Gesichtspunkten insgesamt als die günstigere bezeichnen würde. Dabei ist selbstverständlich, daß keine tarifliche Regelung als günstiger angesehen werden kann, die die gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaubslänge und das Lebensstandardprinzip beeinträchtigt.

2) Diese soeben erwähnte Gesamtbetrachtung der tariflichen und der gesetzlichen Urlaubsregelung ist vorzunehmen in bezug auf solche Arbeitnehmer, die der Person des jeweiligen Klägers im Gesamttyp entsprechen. Es ist also nicht zu fra-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

gen, ob z.B. alle im Druckereigewerbe tätigen Arbeitnehmer sich nach der tariflichen Regelung besser stehen oder nach der gesetzlichen Regelung. Vielmehr ist zu prüfen, ob ein bestimmter Arbeitnehmertyp im Druckereigewerbe, der nach Tätigkeit, Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Familienstand und dergl. den Klägern vergleichbar ist, sich nach der tariflichen Regelung besser steht als nach der gesetzlichen. Insoweit erfährt der zu Ziff. 1 oben ausgesprochene Grundsatz, daß Urlaub mit Urlaub insgesamt zu vergleichen ist, eine sinnvolle Verengung dahin, daß dieser Vergleich jeweils auf einen bestimmten Arbeitnehmertyp in der angegebenen Weise abzustellen hat.

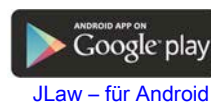
3) Weiterhin kommt es darauf an, von welcher Sicht aus dieser Vergleich vorgenommen wird. Wollte man in dieser Beziehung Unklarheit lassen, so würde eine große Anzahl von Zweifeln darüber entstehen, von welcher konkreten Ausgangsbasis aus der zu Ziffer 1 und 2 näher beschriebene Vergleich anzustellen ist. Ein zuverlässiger Ausgangspunkt kann nur der sein, der auf den Zeitpunkt abstellt, in dem das Urlaubsjahr beginnt (so auch BAG 7,76 = AP Nr. 1 zu § 10 Urlaubsg Hamburg mit weiteren Nachweisen). Jede andere Auffassung würde dazu führen, daß die Urlaubsregelung für den einzelnen Arbeitnehmer völlig in der Schwebe bliebe und sich verschieden gestalten müßte, je nachdem die Besonderheiten persönlicher Art im Zeitpunkt des Ausscheidens in dem einen Fall die tariflichen, in dem anderen Fall die gesetzlichen Vorschriften als die günstigeren erscheinen ließen.

Die Abwägung der Umstände, die im Rahmen des Güstigkeitsvergleichs von Erheblichkeit sind, darf aber im Interesse der Rechtssicherheit und der Praktikabilität nicht durch Faktoren beeinträchtigt werden, die, wie die im Zeitpunkt des Ausscheidens jeweils vorliegenden höchstpersönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers im Laufe des Urlaubsjahres unterschiedlich sein können. Etwas anderes hat entgegen der Ansicht der Revision auch nicht der Vierte Senat

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

zum Ausdruck gebracht (BAG 6,297 = AP Nr. 1 zu Art. 7 Urlaubsg Bayern), wenn er den Zeitpunkt der fristlosen Entlassung zum Ausgangspunkt seiner Abwägung macht. Denn nicht das zeitliche Element war in dem dort zu entscheidenden Fall ausschlaggebend für den Günstigkeitsvergleich, sondern der sachlich zusammenhängende Komplex der Urlaubsvergütung im Falle einer fristlosen Entlassung, dessen Regelung nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen miteinander verglichen wurde. Der Günstigkeitsvergleich ist daher danach vorzunehmen, welche Wahl ein Arbeitnehmer, dem es freisteht, zwischen einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung zu wählen, zu Beginn des Urlaubsjahres treffen würde.

II Nimmt man unter Beachtung dieser soeben formulierten Grundsätze in dem vorliegenden Rechtsstreit den Günstigkeitsvergleich vor, so gelangt man zu dem Ergebnis, daß die tarifliche Regelung insgesamt für die hier in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppen günstiger ist als die gesetzliche Regelung nach dem Hamburger Urlaubsg. Dies ergibt sich aus folgender Gegenüberstellung:

1) Nach § 9 Ziff. 5 MTV steht den Klägern, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, ein Urlaubsanspruch von 18 Tagen zu; nach § 3 HUG nur ein solcher von zwölf Tagen. Zu zwölf oder mehr aufeinanderfolgenden Urlaubstagen, die in die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. März fallen, erhält das Belegschaftsmitglied nach § 9 Ziff. 6 MTV weitere zwei Tage Urlaub; ein weiterer Zusatzurlaub von ein bzw. zwei Tagen wird nach einer 5- bzw. 10-jährigen Betriebszugehörigkeit gewährt. Eine derartige zusätzliche Urlaubsgewährung kennt die gesetzliche Regelung nicht. Die tarifliche Regelung ist insoweit erheblich günstiger als das Hamburger Urlaubsg.

2) Nach dem HUG entsteht der Urlaubsanspruch für einen Arbeitnehmer mangels anderer gesetzlicher Bestimmungen mit Beginn des Kalenderjahres in voller Höhe. Für den Urlaubsanspruch nach § 9 MTV ist dies im Manteltarifvertrag nicht mit voller Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht. Es ist aber den Urlaubsbestimmungen entgegen der Auffassung der Revision nicht zu entnehmen, daß der Urlaubsanspruch von Monat zu

7 -

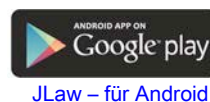


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Monat anteilig "verdient" wird und theoretisch erst im Dezember des laufenden Jahres in voller Höhe entsteht. Denn nach § 9 Ziff. 3 MTV soll der Urlaub - seinem Erholungszweck entsprechend - grundsätzlich zusammenhängend während des Urlaubsjahres, das gemäß § 7 MTV vom 1. April bis 31. März läuft, gewährt werden, und es ist nichts dafür vorgetragen, daß etwa den Belegschaftsmitgliedern der Beklagten vor dem Monat Dezember nie der volle Jahresurlaub gewährt wurde oder der Arbeitgeber insoweit ständig Vorleistungen erbracht habe, zu denen er nicht verpflichtet gewesen sei. Vielmehr entsteht der Urlaubsanspruch nach Wortlaut und Sinn auch nach den tariflichen Bestimmungen zu Beginn des Urlaubsjahres und vermindert sich später lediglich dann, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet. Somit sind hinsichtlich der Entstehung des Urlaubsanspruches die tarifliche und die gesetzliche Regelung gleichwertig.

3) Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres aus, und ist der ihm zustehende Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt erteilt worden, so können nach § 9 Ziff. 2 Abs. 3 MTV der bereits gewährte Urlaub und das gezahlte Urlaubsgeld nicht zurückgefordert werden. Der Arbeitnehmer steht sich in diesem Fall besser als nach der Regelung des HUG, da er seine vollen 18 Tage Urlaub statt der gesetzlichen zwölf Tage erhalten hat. Ist der Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht genommen worden, so tritt nach dem Tarifvertrag eine Zwölftelung ein, die das HUG nicht kennt. Diese Benachteiligung wird jedoch zunächst dadurch gemindert, daß infolge der Höhe der tariflichen Urlaubsregelung der Arbeitnehmer nur bei einem Ausscheiden bis zum 31. August des laufenden Jahres schlechter gestellt wäre; denn nach diesem Zeitpunkt wäre infolge der ungleich höheren tariflichen Urlaubsdauer der nach dem Manteltarifvertrag anteilig zu gewährende Urlaub mindestens ebenso hoch wie der gesetzliche volle Urlaubsanspruch. Hinzukommt eine weitere Abschwächung der Auswirkungen des Zwölftelungsprinzips: Bei einem Austritt während des Urlaubsjahres hat nämlich der Arbeitnehmer sowohl nach dem Gesetz wie auch



- 8 -

nach dem Tarifvertrag die Möglichkeit, für den Rest des betreffenden Jahres bei einem anderen Arbeitgeber entweder nach dem Zwölftelungsprinzip wieder einen entsprechenden Teilurlaub oder möglicherweise nach Ablauf der Wartezeit sogar noch einen vollen Urlaubsanspruch zu erwerben, demgegenüber der bei dem früheren Arbeitgeber erworbene Urlaubsabgeltungsanspruch nur subsidiärer Natur ist und damit die ungünstigere Regelung darstellt (BAG aaO). Daß es dabei in dieser Beziehung nicht auf die konkrete Frage ankommen kann, ob ein während des Urlaubsjahres ausgeschiedener Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber deshalb nicht mehr in ein Arbeitsverhältnis tritt, weil er, wie das hier in Rede steht, studieren und sich fortbilden will, ist eine Frage, die in dem Gesamtvergleich aus den oben zu I der Urteilsbegründung angegebenen Gründen nicht zum Zuge kommen kann. Eine mögliche Benachteiligung des Arbeitnehmers durch die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltende tarifliche Regelung wird schließlich dadurch ausgeglichen, daß das HUG in § 5 Abs. 4 den Verlust des Urlaubsanspruchs sowohl im Falle der berechtigten fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers vorsieht als auch dann, wenn der Arbeitnehmer ohne gerechtfertigten Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet. Nach dem Manteltarifvertrag bleibt in diesen Fällen der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaubsanspruch aufrechterhalten. Soweit letztlich in Betracht zu ziehen ist, daß der Tarifvertrag zwei Verfallklauseln enthält, die das Hamburger Urlaubsg nicht kennt, so wirkt sich auch dieser Gesichtspunkt nicht nachteilig im Sinne einer ungünstigeren urlaubsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers bei einem Vergleich zwischen der tariflichen und gesetzlichen Regelung aus. Verfallklauseln haben Ordnungsfunktionen für das Arbeitsleben und liegen in aller Regel im Interesse beider Parteien.

III. Ergibt somit der Günstigkeitsvergleich, angestellt unter den Gesichtspunkten, wie sie zu I entwickelt wurden, und konkret durchgeführt unter Beachtung der Umstände, wie sie zu II im einzelnen aufgeführt sind, insgesamt, daß der hier in Rede stehende MTV hinsichtlich seiner Urlaubsregelung günstiger ist

9 -



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



- 9 -

als das Hamburger UrlaubsG, so sind die Ansprüche der Kläger unbegründet. Da das Landesarbeitsgericht diese Rechtsfolge ausgesprochen hat, waren die Revisionen zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher

Dr. Schneider M. Kempe

