

15. Feb. 1965

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

23

Gesetz: BUrlG § 13

Leitsätze:

1. Auch bereits vor dem Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes in Kraft getretene Tarifverträge haben im Rahmen des § 13 BUrlG den Vorrang vor diesem Gesetz (Bestätigung von BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 13 BUrlG).
2. Es bleibt unentschieden, ob tarifliche Urlaubsbestimmungen, die vor dem Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes (1. Januar 1963) abgelaufen sind, über diesen Zeitpunkt hinaus gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirken können.
3. Die Nachwirkung von Tarifverträgen erstreckt sich nicht auf solche Arbeitsverhältnisse, die erst im Nachwirkungszeitraum begründet worden sind.
4. Eine Vereinbarung nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG ersetzt nur die fehlende Tarifbindung, macht aber einen nachwirkenden Tarifvertrag nicht auf ein erst im Nachwirkungszeitraum begründetes Arbeitsverhältnis anwendbar.
5. Werden alle Arbeitnehmer eines Betriebes ohne Rücksicht auf eine bestehende Tarifbindung den Normen eines Tarifvertrages unterstellt, so wird dadurch allein keine betriebliche Übung begründet, die die Anwendung des abgelaufenen Tarifvertrages auf die Arbeitsverhältnisse erst im Nachwirkungszeitraum eingestellter Arbeitnehmer rechtfertigt.
6. Eine "betriebliche Übung" gestaltet die Arbeitsverhältnisse neu eingestellter Arbeitnehmer nur dann, wenn mit ihnen die Anwendung dieser betrieblichen Übung ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart ist.

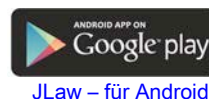
Abkürzungen: 5 AZR 347/64

Urteil des BAG vom 15. Februar 1965

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 347/64

6 Sa 255/64 Düsseldorf

Urteilstenor

zugestellt am 15. Februar 1965

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 23

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. Februar 1965
durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die
Bundesrichter Dr. Schröder und Dr. Auffarth sowie die
Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps und Röglin für Recht
erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
22. Juli 1964 - 6 Sa 255/64 - wird zurück-
gewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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:

Die gewerkschaftlich nicht organisierte Klägerin, die über 35 Jahre alt ist, trat am 4. Juli 1963 als Arbeiterin bei der Beklagten ein, schied jedoch bereits zum 21. Dezember 1963 auf Grund eigener Kündigung wieder aus. Für das Jahr 1963 hat sie von der Beklagten keinen Urlaub erhalten.

Die Beklagte gehört dem Verein der Textilunternehmer Mönchen-Gladbach, Rheydt und Umgebung e.V. an. Zwischen diesem Arbeitgeerverband und der Industriegewerkschaft Textil und Bekleidung wurde am 19. April 1960 ein Urlaubstarifvertrag geschlossen, der jedoch bereits am 31. Dezember 1961 auf Grund zulässiger Kündigung durch den Arbeitgeberverband außer Kraft getreten ist. Dieser Tarifvertrag schrieb für das Entstehen des Urlaubsanspruchs eine Wartezeit von sechs Monaten vor; eine Urlaubszwölftelung (Teilurlaub) für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers vor Erfüllung der Wartezeit war nicht vorgesehen.

Die Klägerin stützt den von ihr geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruch für das Urlaubsjahr 1963 in Höhe von 124,34 DM auf §§ 5, 7 BUrlG.

Die Beklagte ist der Ansicht, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien und einen Urlaubsanspruch der Klägerin für das Urlaubsjahr 1963 finde nicht das BUrlG, sondern der auch insoweit nachwirkende Tarifvertrag vom 19. April 1960 Anwendung. Danach stehe der Klägerin kein Abgeltungsanspruch zu, weil sie die Wartezeit nicht erfüllt habe.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 124,32 DM brutto zu zahlen.

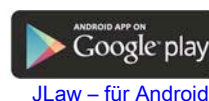
Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagantrag erkannt, das Landesarbeitsgericht hat unter Zulassung der Revision die von der Beklagten eingelegte Berufung zurückgewiesen.

- 3 -



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



Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet. Beide Parteien haben sich mit der Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision der Beklagten konnte keinen Erfolg haben.

I. Nach §§ 5 und 7 BUrlG hat die Klägerin, die vom 4. Juli 1963 bis zum 21. Dezember 1963, also nach Inkrafttreten des BUrlG, bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt war, im Jahre 1963 als dem Jahre ihres Eintritts und auch ihres Austritts bei der Beklagten Teilurlaub zu beanspruchen und zwar für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs. Der gesamte Jahresurlaub der über 35 Jahre alten Klägerin hätte im Urlaubsjahr nach dem BUrlG 18 Werktage betragen (§ 3 Abs. 1 aaO). Gegen die zahlenmäßige Höhe der Klageforderung sind Bedenken von der Beklagten nicht erhoben worden.

II. Die Beklagte erkennt auch nicht, daß die Klägerin bei Zugrundelegung des BUrlG Urlaubsabgeltung in der von ihr begehrten Höhe verlangen könnte. Sie bekämpft den mit der Klage verfolgten Urlaubsabgeltungsanspruch jedoch mit der Begründung, die Vorschriften des BUrlG kämen deshalb nicht zur Anwendung, weil auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht das BUrlG, sondern der Tarifvertrag vom 19. April 1960 anzuwenden sei.

Es trifft zwar zu, daß nach § 13 Abs. 1 BUrlG von den Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 in Tarifverträgen abgewichen werden kann. Die auch in der Revision noch zur Erörterung gestellte Frage, ob § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nur solchen Tarif-



- 4 -

verträgen, die nach dem Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes (1. Januar 1963) abgeschlossen worden sind, oder aber auch bereits vorher abgeschlossenen Tarifverträgen den Vorrang vor den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes einräumt, hat der Senat inzwischen mehrfach entschieden und zwar in dem Sinn, daß durch das Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes die in diesem Zeitpunkt geltenden tariflichen Urlaubsregelungen grundsätzlich nicht berührt werden und deshalb weiterhin anzuwenden sind (vgl. BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 13 BUrlG; ferner Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. November 1964 - 5 AZR 450/63 -; 26. November 1964 - 5 AZR 291/64 - und 3. Dezember 1965 - 5 AZR 486/63 -, sämtlich zur Veröffentlichung in der AP vorgesehen).

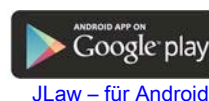
Es kann hier dahingestellt bleiben, ob überhaupt tarifliche Urlaubsbestimmungen, die vor Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes (1. Januar 1963) bereits abgelaufen waren, über diesen Zeitpunkt hinaus noch gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirken können. Auf diese Frage kommt es im vorliegenden Fall deshalb nicht an, weil die Nachwirkung eines bereits abgelaufenen Tarifvertrages sich nur auf solche Arbeitsverhältnisse erstreckt, die bereits vor dem Außerkrafttreten des Tarifvertrages begründet worden waren. Dies ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 6, 90 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Nachwirkung; BAG 6, 31 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Effektivklausel), die auch im Schrifttum überwiegend geteilt wird (vgl. Hueck-Hipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 69 zu § 45). Von dieser gefestigten Rechtsprechung abzugehen, besteht kein Anlaß.

Da die nicht kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebundene Klägerin erst am 4. Juli 1963 bei der Beklagten eingetreten ist, erstreckt sich sonach eine etwaige Nachwirkung des bereits am 31. Dezember 1961 außer Kraft getretenen Tarifvertrages vom 19. April 1960 nicht auf

- 5 -



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



das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten.

Die Revision weist demgegenüber darauf hin, die Ansicht, daß die Nachwirkung sich nicht auf erst nach dem Auslaufen des Tarifvertrages begründete Arbeitsverhältnisse erstrecke, führe dazu, daß dann uncinheitliche Urlaubsregelungen für die Arbeitnehmer ihres Betriebes angewandt werden müßten. Das ist zwar richtig, wenn man überhaupt nachwirkenden Tarifverträgen den Vorrang vor den Vorschriften des BUrlG einräumt, eine Nachwirkung auf erst nach Auslaufen des Tarifvertrages begründete Arbeitsverhältnisse aber verneint. Ein solches Ergebnis muß aber aus allgemeinen Gründen des Tarifrechts in Kauf genommen werden. Im übrigen ist es dem Arbeitgeber unbenommen, mit den neu eingestellten Arbeitnehmern nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zulässige einzelarbeitsvertragliche Vereinbarungen zu schließen, die allordings für den Arbeitnehmer günstiger als die Vorschriften des BUrlG sein müßten.

III. An dem Ergebnis, daß der am 31. Dezember 1961 außer Kraft getretene Tarifvertrag vom 19. April 1960 auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung findet, wird auch durch § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG nichts geändert. Diese Regelung erweitert den Geltungsbereich der im § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG angesprochenen tariflichen Regelungen auf nicht kraft Organisationszugehörigkeit ^{Arbeitnehmer und} tarifgebundene Arbeitgeber für den Fall, daß zwischen ihnen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist. Eine Vereinbarung nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG würde also die fehlende Tarifbindung der Klägerin ersetzen, aber nicht die Tatsache ausräumen, daß auf das erst nach dem Außerkrafttreten des Tarifvertrages und damit in dessen Nachwirkungsstadium begründete Arbeitsverhältnis der Klägerin der Tarifvertrag vom 19. April 1960 keine Anwendung findet. Da



selbst bei Tarifbindung der Klägerin kraft Organisationszugehörigkeit (die aber tatsächlich nicht gegeben ist) auch ein noch nachwirkender Tarifvertrag vom 19. April 1960 auf ihr Arbeitsverhältnis nicht anwendbar wäre, kann auch die Anwendung der Vorschrift des § 13 Abs. 1 Satz 2 EUrlG nicht zur Anwendung des abgelaufenen Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin führen.

IV. Die Beklagte will die Anwendung des abgelaufenen Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin schließlich auch damit rechtfertigen, daß es bei ihr seit über 30 Jahren üblich sei, alle Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der maßgebenden Tarifverträge einzustellen. Die Beklagte macht damit geltend, der Tarifvertrag vom 19. April 1960 sei kraft "betrieblicher Übung" auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar.

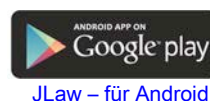
Die Beklagte verkennt jedoch, daß die sogen. "betriebliche Übung" nur dann Quelle arbeitsrechtlicher Ansprüche ist, wenn eben eine solche betriebliche Übung besteht und den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gestaltet hat. Deshalb kann eine bestehende betriebliche Übung Grundlage für die Begründung oder Vernichtung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs [wie des kraft Gesetzes gegebenen Urlaubs- und Abgeltungsanspruchs eines Arbeitnehmers] nur dann sein, wenn eine solche bestehende betriebliche Übung zum ausdrücklichen oder stillschweigend vereinbarten Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden ist.

Nach dem Vortrag der Beklagten ist es schon sehr zweifelhaft, ob überhaupt eine betriebliche Übung des von der Beklagten geschilderten Inhalts gegeben ist. Die Beklagte trägt insoweit lediglich vor, sie habe seit Jahren unterschiedslos alle ihre Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der maßgebenden Tarifverträge eingestellt. Die Beklagte hat damit die maßgebenden Tarifverträge nicht auf Grund einer sogen. betrieblichen Übung angewandt, sondern eben deshalb, weil die Normen der Tarif-



verträge als solche in Kraft waren und von ihr auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer erstreckt wurden. Die Regelungen eines außer Kraft getretenen Tarifvertrages sind aber jedenfalls nicht schon dann als betriebsüblich anzuwenden, wenn bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des Tarifvertrages mit dem neu eingestellten Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart ist (vgl. BAG 6, 90 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Nachwirkung). Vielmehr muß dann, wenn einem neu eintretenden Arbeitnehmer gegenüber eine betriebliche Übung angewandt werden soll, mit diesem die Anwendung der betrieblichen Übung ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart werden. Die Beklagte hätte also insoweit mindestens vortragen müssen, daß der Klägerin bei ihrem Eintritt die betriebliche Übung bereits bekannt war oder daß sie die Klägerin bei ihrem Eintritt von dem Bestehen der behaupteten betrieblichen Übung unterrichtet und daß die Klägerin sich mit der Anwendung dieser Übung auf ihr Arbeitsverhältnis einverstanden erklärt hat. Die Beklagte hat aber in keiner Weise vortragen, daß sie die Klägerin von dem Bestehen der betrieblichen Übung bei ihrem Eintritt unterrichtet hat, nicht einmal, daß der Klägerin diese betriebliche Übung überhaupt bekannt war. Die Klägerin als neu eingetretene Arbeitnehmerin braucht eine bestehende betriebliche Übung nicht schon deshalb gegen sich gelten zu lassen, weil die Beklagte immer nach einer solchen Übung verfahren sein will.

Schon aus diesem Grunde - Fehlen einer einschlägigen Vereinbarung zwischen der Klägerin und der Beklagten - kann der abgelaufene Tarifvertrag auch nicht kraft "betrieblicher Übung" dem Arbeitsverhältnis der Klägerin und damit deren aus dem Arbeitsverhältnis begründeten Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen entgegeng gehalten werden. Es bedarf deshalb keiner Prüfung mehr, ob die "betriebliche Übung" die Klägerin günstiger oder ungünstiger stellen würde als sie nach dem Bundesurlaubsgesetz steht



- 8 -

und ihre Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin deshalb nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG hätte wirksam vereinbart werden können.

V. Ist sonach der Tarifvertrag vom 19. April 1960 auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin weder unmittelbar noch mittelbar anwendbar, so hat es bei den Vorschriften der §§ 5 und 7 BUrlG sein Bewenden. Diese Vorschriften aber rechtfertigen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, den von der Klägerin verfolgten Anspruch.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez. Dr. Boldt	Dr. Schröder	Dr. Auffarth
Dr. Knipps	Röglin	

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



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

