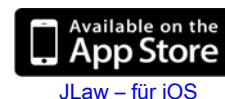


16. MRZ. 1972

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

Urteil des BAG vom 16. März 1972 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



5 AZR 357/71

6 Sa 43/71 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

16. März 1972

Urteil

102. Weinrich

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Februar 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Keller und Schleinkofer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Juli 1971 - 6 Sa 43/71 - aufgehoben, soweit es der Klage stattgegeben hat.

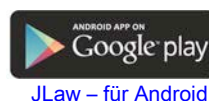
Der Rechtsstreit wird insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 Kläger ist bei der Beklagten gegen einen Stundenlohn von 6,03 DM als Arbeiter beschäftigt. In den Jahren vor 1970 war der Betrieb der Beklagten zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen; die ausfallende Arbeitszeit wurde vorgearbeitet bzw. nachgeholt.

Im Herbst 1970 mußte wegen der Auftragslage bei der Beklagten an Kurzarbeit bzw. an Entlassungen gedacht werden. Die Möglichkeit, die ausfallende Arbeitszeit zwischen Weihnachten und Neujahr durch Vorarbeit auszugleichen, kam für 1970 nicht in Betracht. Am 17. November 1970 schlossen daher Geschäftsleitung der Beklagten und der Betriebsrat folgende Betriebsvereinbarung wegen der Regelung der Arbeitszeit zum Jahresende ab:

"Arbeitszeitregelung zum Jahresende

Auf Grund der allgemeinen betrieblichen Situation unter Berücksichtigung noch vorhandenen Resturlaubs ... wird die Arbeitszeit wie folgt festgelegt:

Betrieb und Verwaltung in Heidelberg und Neunkirchen beenden am 18. Dezember 1970, 15,45 Uhr die Arbeit und nehmen sie am 4. Januar 1971, 7.00 Uhr wieder auf.

Ausgenommen sind lediglich Mitarbeiter zur Inventur ... Soweit Mitarbeiter nicht mehr ausreichend alten Urlaub haben, wird Urlaub im Vorgriff auf das Jahr 1971 gewährt. Falls dann bei solchem Vorgriff der noch verbleibende restliche Urlaubsanspruch nicht ausreicht, um zusammenhängenden Erholungsurlaub zu nehmen, können diese Mitarbeiter dann unbezahlten Urlaub in gleicher Höhe erhalten oder die fehlenden Urlaubstage evtl. durch Überstunden ausgleichen.

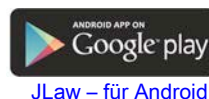
Durch diese Arbeitszeitregelung hat jeder Mitarbeiter über das Jahresende eine zusammenhängende Erholungszeit von zwei Wochen."

Am 21. Dezember 1970 erkrankte der Kläger an einer fiebrigen Grippe; er war deshalb bis zum 29. Dezember 1970 arbeitsunfähig krank. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit zahlte die Beklagte dem Kläger nicht den Arbeitslohn weiter, sondern vergütete ihm für acht Urlaubstage den Betrag von 433, 28 DM und zahlte ihm weiter ein tarifvertragliches zusätzliches

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urlaubsgeld in Höhe von 129,98 DM. Der Kläger war damit nicht einverstanden, weil Arbeitsunfähigkeit und Urlaub einander ausschließen. Im Verlaufe des Rechtsstreits hat die Beklagte erklärt, daß sie die Krankheitszeit nicht auf den Urlaub anrechne und daher die gezahlte Urlaubsvergütung zurückfordere. Andererseits weigert sich die Beklagte, dem Kläger für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit den Lohn fortzuzahlen.

Die Parteien sind an den zwischen dem Verband Württ.-Badischer Metallindustrieller e.V. und der Industriegewerkschaft Metall geschlossenen Manteltarifvertrag für Arbeiter der Metallindustrie in den Regierungsbezirken Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg (MTV) vom 1. Dezember 1963 gebunden. § 3 MTV enthält unter der Überschrift "Abweichende Arbeitszeit" u.a. die folgenden Regelungen:

- "2. Eine verkürzte Arbeitszeit kann, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, mit Zustimmung des Betriebsrats für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitern eingeführt werden. Genehmigt die Arbeitsbehörde bei Massenentlassungen nach § 17 des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 die Einführung von Kurzarbeit während der Sperrfrist (§ 16), so ist hierfür die Zustimmung des Betriebsrats nicht erforderlich.

Eine verkürzte Arbeitszeit kann erst nach einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Schluß der Kalenderwoche eingeführt werden.

3. Der Betrieb kann an Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen mit Zustimmung des Betriebsrats geschlossen werden. Die an diesen Tagen ausgefallenen Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrats an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen vor- oder nachgearbeitet werden. Für diese Vor- und Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag."

Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenlohn zustehe. Er hält die Betriebsvereinbarung für unwirksam, weil sie durch die Vorschriften des Tarif-MTV nicht gedeckt sei. Er hat



im vorliegenden Verfahren beantragt festzustellen, daß er die für die Zeit vom 21. Dezember bis 29. Dezember 1970 von der Beklagten gezahlten Beträge zu Recht empfangen habe und daß daher insoweit ein Rückzahlungsanspruch der Beklagten nicht bestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Betriebsvereinbarung mit § 3 Ziff. 3 MTV für vereinbar und daher für rechtswirksam.

Der Kläger ist mit der Feststellungsklage in beiden Vorinstanzen durchgedrungen, im zweiten Rechtszug allerdings nur hinsichtlich derjenigen von der Beklagten gezahlten Beträge, die der Höhe nach dem Krankenlohn entsprechen.

Das Landesarbeitsgericht sieht die Betriebsvereinbarung vom 17. November 1970 für nichtig an, weil sie gegen § 3 Ziff. 3 MTV verstoße und eine unzulässige Urlaubsregelung enthalte. Daher sei die Betriebsschließung zu Unrecht mit der Rechtsfolge erfolgt, daß die Beklagte gegenüber ihren Arbeitnehmern in Annahmeverzug geraten und verpflichtet sei, für die Dauer der Betriebsschließung die vereinbarte Arbeitsvergütung zu bezahlen. Dies führe dazu, daß auch der Kläger für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht eingebüßt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit diesem Rechtsmittel verfolgt die Beklagte das Ziel der völligen Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Auf der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Rechtsgrundlage läßt sich der Klageanspruch - jedenfalls nach dem bisher vorliegenden Sachverhalt - nicht bejahen.

1. Keine durchgreifenden Bedenken bestehen gegen das Feststellungsinteresse des Klägers an der negativen Feststellungsklage. Der Senat schließt sich insoweit den Darlegungen des Landesarbeitsgerichts an.

2. Das Landesarbeitsgericht irrt zunächst insoweit, als es

(vgl. I 2 b der Entscheidungsgründe) die Betriebsvereinbarung vom 17. November 1970 wegen Verstoßes gegen § 3 Ziff. 3 MTV für nichtig hält. Satz 1 dieser tariflichen Regelung läßt "die Schließung des Betriebes aus besonderen Anlässen" mit Zustimmung des Betriebsrates zu, eröffnet also damit im Sinne des § 59 BetrVG 1952 die Möglichkeit zum Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen. Es ist zwar richtig, daß die genannte Tarifnorm in Satz 2 an sich nur die Möglichkeit erwähnt, die während der Betriebsstillegung ausfallende Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrats vor- oder nacharbeiten zu lassen. Damit wird aber keineswegs die auch ohne ausdrückliche tarifliche Regelung gegebene Möglichkeit verschlossen, in die Ausfallzeit den Erholungsurlaub der von der Schließung des Betriebes betroffenen Arbeitnehmer nach den dafür maßgeblichen urlaubsrechtlichen Vorschriften zu legen. Daran ist zunächst der einzelne Arbeiter nicht gehindert; er könnte den nach § 8 Ziff. 10 Abs. 1 MTV vom Arbeitgeber zu berücksichtigenden Wunsch äußern, während der Ausfallzeit in Erholungsurlaub zu gehen. Ebenso könnte die Ausfallzeit mit allgemeinem Erholungsurlaub in Form von Betriebsferien verbunden werden. § 8 Ziff. 10 Abs. 2 MTV gestattet ausdrücklich die Einführung solcher Betriebsferien auf dem Wege der Betriebsvereinbarung. Nichts spricht dafür, daß § 3 Abs. 3 MTV diese Befugnis der Betriebsorgane in irgendeiner Hinsicht einengen wollte. Wäre die entgegengesetzte Ansicht des Landesarbeitsgerichts richtig, so könnte im hier maßgeblichen Tarifbereich in eine Ausfallzeit zwischen Weihnachten und Neujahr niemals restlicher Erholungsurlaub gelegt werden, obwohl angesichts des bevorstehenden Jahresendes Anlaß besteht, restlichen Urlaub alsbald abzuwickeln. Dies ist weder vom Rechtsstandpunkt aus zu rechtfertigen noch läßt es sich mit den Erfordernissen des Arbeitslebens vereinbaren.

Rechtlich ausgeschlossen ist es, in der Verbindung einer vorübergehenden Betriebsstillegung mit Erholungsurlaub eine unzulässige Abgeltung des Urlaubs zu erblicken, wie dies das Landesarbeitsgericht unter I 3 d der Ent-



scheidungsgründe annimmt. Immer dann, wenn der Urlaubs-termin entsprechend den Urlaubs- und betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften festgelegt wird, wird der Urlaubsanspruch in der Gestalt der Freizeitgewährung gehörig erfüllt; ist das aber der Fall, so kommt der Gesichtspunkt der Abgeltung aus Rechtsgründen nicht in Betracht.

3. Der Senat stimmt dem Landesarbeitsgericht im Grundsatz zu, daß ein gesetzlicher oder tariflicher Urlaubsanspruch vor Beginn des jeweiligen Urlaubsjahres nicht rechtswirksam erfüllt werden kann (kein sog. "Urlaub im Vorgriff"); denn dies wäre mit der Bindung des Urlaubs an das jeweilige Urlaubsjahr, die in den Grundsatzvorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (§ 1) ausgesprochen ist, unvereinbar. Es bestehen daher, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt, ernste Bedenken gegen die urlaubsrechtliche Vorgriffsregelung der Betriebsvereinbarung vom 17. November 1970.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts läßt sich daraus jedoch nicht die Rechtsfolge der Nichtigkeit der gesamten Betriebsvereinbarung mit dem Ergebnis herleiten, daß es danach an einer Rechtsgrundlage für die Betriebsstillegung fehlte. Die berührten urlaubsrechtlichen Belange bleiben hinreichend gewahrt, wenn die vorgriffsweise Urlaubsgewährung im Einzelfall als unwirksam angesehen wird. Die betroffenen Arbeiter konnten dann im folgenden Jahr den vorgriffsweise gewährten Urlaub gleichwohl fordern, ohne mit Rücksicht auf § 817 Satz 2 BGB zur Rückgewähr des Urlaubsentgelts verpflichtet zu sein. Damit blieben sie auch im Falle der Rechtswirksamkeit der Betriebsstillegung im Ergebnis von einem Lohnausfall bewahrt, den zu vermeiden -insoweit ist dem Landesarbeitsgerichts voll zuzustimmen- sicher das Ziel des Betriebsrats beim Abschluß der Betriebsvereinbarung war. Auch behält die aus Gründen der Auftragslage an sich gebotene zeitweilige Betriebsschließung ihren wirtschaft-



lichen Sinn, wenn lediglich die vorgriffsweise Urlaubsgewährung im Einzelfall als rechtsunwirksam angesehen wird.

4. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht, wenn es in der Urlaubsregelung der Betriebsvereinbarung eine "höchst ungerechte" Differenzierung zwischen solchen Arbeitern erblickt, die im Zeitpunkt der Betriebsschließung noch über Resturlaub verfügten und solchen, die ihren Urlaub bereits verbraucht hatten. Es erscheint durch sachlichen Zwang geboten, jedem Arbeitnehmer, der noch Resturlaub hat, die Möglichkeit zu geben, mit diesem Resturlaub die Zeit einer aus wirtschaftlichen Gründen notwendigen zeitweiligen Betriebsruhe zu überbrücken. Die gegenteilige Ansicht des Landesarbeitsgerichts würde dem für das laufende Urlaubsjahr noch urlaubsberechtigtem Arbeitnehmer diese Möglichkeit praktisch versperren. Dies läßt sich hier umso weniger rechtfertigen, als die Betriebsschließung zum Jahresende erfolgte, zu einem Zeitpunkt also, als es aus urlaubsrechtlichen Gründen notwendig war, vorhandenen Resturlaub abzuwickeln.

5. Nach den vorstehenden Darlegungen ist in der Revisionsinstanz davon auszugehen, daß der Betrieb der Beklagten in der Zeit vom 19. Dezember 1970 bis zum 4. Januar 1971 rechtsunwirksam stillgelegt worden ist. Der für den Lohnfortzahlungsanspruch erforderliche alleinige ursächliche Zusammenhang zwischen Arbeitsunfähigkeit und Ausfall der Arbeitsleistung läßt sich also nicht damit begründen, daß die Betriebsstilllegung während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit des Klägers aus rechtlichen Gründen für unbeachtlich erklärt wird.

Zu prüfen bleibt allerdings, ob der ursächliche Zusammenhang auch dann gewahrt bleibt, wenn man von der Rechtsunwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 17. November 1970 ausgeht. Eine solche Prüfung ist revisionsrechtlich erforderlich, da nach § 563 ZPO die Revision zurückzuweisen ist, wenn die Entscheidungsgründe des Berufungsurteils zwar das Gesetz verletzen, die Entscheidung sich aber aus anderen Gründen als richtig erweist.



Das Landesarbeitsgericht sieht den wesentlichen Inhalt der Betriebsvereinbarung in einer "Urlaubsregelung". Falls eine solche anzunehmen wäre, kann sie, da über den Inhalt des Urlaubsanspruchs nichts bestimmt ist, nur darin bestehen, daß die Betriebsvereinbarung den Urlaubszeitpunkt für alle betroffenen Betriebsangehörigen einheitlich festlegt, mit anderen Worten also einheitliche Betriebsferien einführt; dies wäre rechtlich unbedenklich zulässig (vgl. oben Ziff. 2). In einem solchen Falle wäre in rechtlicher Hinsicht die Einführung von allgemeinen Betriebsferien überhaupt erst die eigentliche Ursache der Betriebsschließung; die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes erschienen rechtlich lediglich als Anlaß für die allgemeine Gewährung von Erholungsurlaub in Gestalt von Betriebsferien. Durchgreifende rechtliche Bedenken gegen den Bestand der gesamten Betriebsferienregelung ließen sich auch nicht daraus herleiten, daß sie für bestimmte Fälle Vorgriffsurlaub vorsieht; es genügt, wenn, wie dargelegt, im Einzelfall die vorgriffsweise Urlaubsgewährung als unwirksam behandelt wird.

Für den Lohnfortzahlungsanspruch des Klägers hätte es weitreichende, vom Landesarbeitsgericht offenbar nicht erkannte Folgen, wenn die Betriebsvereinbarung als Betriebsurlaubsregelung anzusehen wäre. Denn zugunsten der in Erholungsurlaub befindlichen Arbeitnehmer gilt/-^{die} im allgemeinen auch auf Tarifurlaub anwendbare - Vorschrift des § 9 BUrlG; danach wird die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet, vielmehr ist der Urlaub später nachzugewähren. Während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit ist unter den Regelvoraussetzungen der jeweiligen Lohnfortzahlungsregelungen der Arbeitslohn fortzuzahlen. Dies alles gilt auch dann, wenn der Urlaub in Gestalt allgemeiner Betriebsferien gewährt wird (Schelp, Der Betrieb 1962, S. 703). Es ist in diesem Falle rechtlich ausgeschlossen, dem Lohnfortzahlungsanspruch von Arbeitnehmern, die während des Betriebsurlaubs arbeitsunfähig werden, die allgemeine Betriebsruhe auf Grund der Betriebsferien als die entscheidende Ursache für den Lohnausfall entgegenzuhalten. Denn dadurch

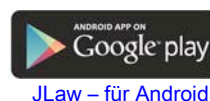


würde der Sinn des § 9 BUrlG ausgehöhlt werden.

Es spricht im vorliegenden Fall viel dafür, daß die Betriebsvereinbarung in Wahrheit allgemeine Betriebsferien eingeführt hat und dies im rechtlichen Sinne der entscheidende Grund für die Betriebsruhe in der Zeit ab 19. Dezember 1970 gewesen ist. Denn dies war, wenn nicht Kurzarbeit mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld gewollt war (vgl. § 3 Ziff. 2 MTV), die einzige Möglichkeit, Lohnausfälle für die betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden. Bisher ist aber nicht erkennbar, daß die Einführung echter Kurzarbeit gewollt war. Auch die Beklagte verteidigt die Rechtsgültigkeit der Betriebsvereinbarung nicht mit dem Hinweis auf § 3 Ziff. 2 MTV. Allerdings läßt sich die Frage, ob die Betriebsvereinbarung allgemeinen Betriebsurlaub eingeführt hat, nachdem vorliegenden Sachstand nicht mit letzter Sicherheit klären. Daher kann nicht abschließend beurteilt werden, ob dem Kläger der strittige Lohnfortzahlungsanspruch auch dann zusteht, wenn die Betriebsvereinbarung als rechtswirksam angesehen wird.

6. Demnach war das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit es mit der Revision angefochten ist. Zugleich war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Der Senat hält es für zweckmäßig, zunächst dem Tatrichter die Entscheidung über die nach den Ausführungen zu 5) entscheidungserhebliche Frage zu überlassen, ob die Betriebsvereinbarung sachlich Betriebsurlaub eingeführt hat. Es erscheint naheliegend, zu dieser Frage auch den Betriebsrat selbst zu hören; dies geschieht zweckmäßigerweise durch den Tatrichter.

Für die erneute Entscheidung weist der Senat das Berufungsgericht auf eine Unstimmigkeit in der bisherigen Urteilsformel hin. Soweit das Landesarbeitsgericht unter Ziff. 1 der Formel einen Rückzahlungsanspruch der Beklagten bejaht, hat es sachlich die negative Feststellungsklage abgewiesen. Es ist dann nicht richtig, in Ziff. 2 der



Formel auszusprechen, daß auch "im übrigen" die Klage als unbegründet zurückgewiesen wird. "Im übrigen" hat die negative Feststellungsklage vielmehr Erfolg; dies muß in der Urteilsformel selbst auch zum Ausdruck gelangen. Es genügt nicht, wenn der Entscheidungswille des Urteils erst aus den Gründen zu erkennen ist.

gez. Dr. Schröder Bichler Siara

Keller E. Schleinkofer

