

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

Q

Gesetz: BUrlG § 4, § 5 Abs. 1, § 13; Rahmentarifvertrag für
Melker in Schleswig-Holstein vom 19. Juni 1961 §§ 8
und 9

Leitsätze:

- 1) Es bleibt unentschieden, ob die Urlaubsbestimmungen des oben bezeichneten Rahmentarifvertrages in ihrer Gesamtheit deshalb rechtsunwirksam geworden sind, weil sie in erheblichem Umfange von auch für Tarifverträge unabdingbaren Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes abweichen.
- 2) Das Ende der Wartezeit nach § 4 BUrlG und entsprechenden tariflichen Regelungen ist gemäß § 188 Abs. 2 BGB zu berechnen.
- 3) Die Rechtswirkungen der erfüllten Wartezeit werden nicht dadurch aufgehoben, daß der Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Ende der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Aktenzeichen: 5 AZR 395/66

Urteil des BAG vom 26. Januar 1967 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_395/66

2 Sa 107/66 Schleswig-
Holstein

Im Namen des Volkes!

9

Verkündet
am 26. Januar 1967

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen..

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Siera sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe und den Bundesarbeitsrichter Keller für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. September 1966 - 2 Sa 107/66 - aufgehoben. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 2. Juli 1966 - Ca 181/66 - wird insoweit zurückgewiesen, als der Beklagte zur Zahlung einer Abgeltung von 160,-- DM verurteilt worden ist.

Wegen des weitergehenden Anspruchs auf Urlaubsabgeltung wird die Sache 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der 28 Jahre alte Kläger war seit dem 1. Oktober 1965 bei dem Beklagten als Molkergehilfe beschäftigt. Mitte Februar 1966 kündigte er das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1966. Am 22. oder 23. März 1966 stellte er die Arbeit ein und erklärte dem Beklagten, er nehme seinen ihm zustehenden Urlaub. Es ist streitig, ob der Beklagte hiermit einverstanden war. Der Beklagte hat jedenfalls dem Kläger für die Zeit ab 24. März 1966 keinen Lohn und auch kein Urlaubsentgelt gezahlt.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag für Molker in Schleswig-Holstein vom 19. Juni 1961 Anwendung.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger den Anspruch auf Urlaubsabgeltung für neun Tage Urlaub geltend. Für acht Tage dieses Urlaubs stützt er sich dabei auf § 9 des genannten Tarifvertrages, dessen hier interessierende Bestimmungen lauten:

" § 9

U r l a u b

I. Arbeitnehmer über 18 Jahre

1. Allen Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist unter Weitergewährung der Sachbezüge und des Barlohnes in jedem Urlaubsjahr ein Urlaub von 14 Kalendertagen zu gewähren. Der Urlaub erhöht sich nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit um 1 Kalendertag, nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit um 2 Kalendertage.
2. Urlaubsjahr ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit.
3. Schwerbeschädigte im Sinne des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923 (RGBl. I S. 58) erhalten den gesetzlichen Mindesturlaub von 18 Tagen.
4. Urlaubsanspruch entsteht nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zum gleichen Betrieb. Endet das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf des Urlaubsjahres, so vermindert sich der Urlaubsanspruch um je 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis nicht bestand.
5. Der Urlaub soll tunlichst in der wirtschaftsruhigen Zeit gewährt werden. Über den Antritt des Urlaubs im einzelnen entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer.



6. Die Ersatzkraft für den beurlaubten Melker hat der Arbeitgeber zu stellen und zu entlohnen.
7. Für den Urlaub ist das auf die Urlaubstage entfallende Einkommen einschließlich Deputat und der laufenden Sondervergütungen (Milchprämie usw.) in voller Höhe weiterzugewähren. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Kost und Wohnung haben und ihren Urlaub außerhalb des Betriebes verbringen, erhalten für die nicht gewährte Kost eine Entschädigung pro Tag nach den vom Sozialministerium für die Bewertung von Sachbezügen festgesetzten Geldwerten.
8. Das Urlaubsgold ist auf Wunsch bei Antritt des Urlaubs auszuzahlen, wenn der Zeitpunkt der nächsten Lohnzahlung in den Urlaub fällt.
9. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs derart, daß die Erkrankung den Erholungszweck des Urlaubs vereitelt, und hält die Krankheit länger als vier aufeinanderfolgende Tage innerhalb der Urlaubszeit an, so werden, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden, die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich nach Beendigung des Urlaubs bzw. der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber entscheidet, in welcher Zeit die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
10. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf nicht durch Geld oder sonstige Vergütungen abgegolten werden, es sei denn, daß beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers der ihm zustehende Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungszeit nicht gewährt werden kann.
11. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung.
Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten.
12. Der Urlaubsanspruch erlischt,
 - a) wenn ein Urlaubsanspruch 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht geltend gemacht worden ist;
 - b) wenn der Arbeitnehmer aus einem die fristlose Entlassung rechtfertigenden Grunde entlassen ist und sein Verhalten, das zur Entlassung führte, die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs rechtsmißbräuchlich erscheinen läßt."

Einen weiteren Urlaubstag macht der Kläger als Ersatz für einen ihm nicht gewährten freien Tag geltend, wobei er sich auf § 8 TV stützt. In dieser Bestimmung heißt es:

" § 8

Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zum Ausgleich für die berufsbedingte Sonnabendnachmittags- und Sonntagsarbeit sind dem Melkpersonal jeden Monat 2 arbeitsfreie Tage zu gewähren. Es ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zu vereinbaren, wann die freien Tage zu erteilen sind. Jeden Monat soll einer der freien Tage nach Möglichkeit auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
2. Die freien Tage gemäß Ziffer 1 sind unter Fortzahlung sämtlicher Bezüge zu gewähren.
3. Für eine geeignete Vertretung hat der Arbeitgeber zu sorgen. Ist eine Vertretung nicht möglich oder nimmt der Melker aus persönlichen Gründen den freien Tag nicht in Anspruch, so erhöht sich der gemäß § 9 zu gewährende Urlaub um die Zahl der nicht gewährten freien Tage. Wird der freie Tag nicht gewährt, weil eine Vertretung nicht möglich ist, so kann der Arbeitnehmer statt Verlängerung des Urlaubs eine Entschädigung je Tag in Höhe von $\frac{1}{30}$ des letzten Monatsverdienstes (einschl. Naturallohn) beanspruchen.
4."

Die Höhe des Abgeltungsanspruchs beziffert der Kläger auf den unstreitigen Betrag von 180,-- DM, und zwar 20,-- DM je Tag. Demgemäß hat er, neben einem inzwischen erledigten weiteren Anspruch, beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 180,-- DM zu zahlen.

Der Beklagte hat zu seinem Klagabweisungsantrag u.a. folgendes ausgeführt:

Ein Urlaubsanspruch entstehe bereits deshalb nicht, weil der Kläger nicht länger als sechs Monate bei ihm beschäftigt gewesen sei; dies sei aber nach § 9 Ziff. 4 TV erforderlich. Der Kläger habe nämlich seine Arbeit am 23. März 1966 ohne Grund niedergelegt, damit also gleichzeitig das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt gelöst. Ein Urlaubsanspruch bestehe jedoch auch dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis erst am 31. März 1966 geendet haben sollte. Denn nach § 9 Ziff. 4 TV werde eine Beschäftigung von mehr als sechs Monaten zur Erfüllung der Wartezeit gefordert.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf

die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das bezeichnete Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Die Revision ist begründet, da das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt nicht erschöpfend, d.h. unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten, gewürdigt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat sich nämlich darauf beschränkt zu prüfen, ob das Zahlungsbegehren des Klägers als Verlangen auf Urlaubsentgelt, also auf Bezahlung einer ihm gewährten Urlaubsfreizeit, rechtlich begründet sei. Unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt verneint es die Begründetheit, weil der Kläger, wie es nach längeren Erörterungen annimmt, in dem von ihm hierfür in Anspruch genommenen Zeitraum vom 23. bis 31. März 1966 keinen Erholungsurlaub gehabt habe; weder habe sich die Urlaubszeit auf diese letzten Tage des Arbeitsverhältnisses konkretisiert, noch habe der Beklagte dem Kläger für diese Zeit Urlaub erteilt.

Damit bleibt die rechtliche Würdigung des Sachverhalts unvollständig, wie die Revision mit Recht rügt. Denn der Kläger hat sein Zahlungsbegehren beiden Vorinstanzen mit einer tatsächlichen Begründung unterbreitet, die die Notwendigkeit der rechtlichen Würdigung auch unter dem Gesichtspunkt der Urlaubsabgeltung in sich schließt. Er hat nämlich nach dem Tatbestand des Urteils des Landesarbeitsgerichts sein Urlaubsverlangen ständig als Urlaubsabgeltung bezeichnet. Da er von rechtskundiger Seite vertreten war, muß angenommen werden, daß er damit nicht etwa eine falsche rechtliche Bezeichnung wählte, sondern - ungeachtet des Streits über den Charakter der arbeitsfreien Zeit vom 23. bis 31. März 1966 - von dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1966 und der Nichtgewährung von Urlaubsfreizeit ausging. Schon in der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Klageschrift ist ausgeführt, der Kläger habe "aus seinem



beendeten Arbeitsverhältnis" den Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Das Landesarbeitsgericht ist überhaupt erst auf Grund einer Umdeutung des Verlangens auf Abgeltung in ein solches auf Urlaubsentgelt zu seiner eingeschränkten rechtlichen Nachprüfung gelangt. Es mag nach dem Gesamtvorbringen des Klägers nicht zu beanstanden sein, daß das Landesarbeitsgericht geprüft hat, ob das Klagebegehren als Anspruch auf Urlaubsentgelt gerechtfertigt sei. Sofern dies verneint wurde, zwang jedoch dasselbe Gesamtvorbringen zu prüfen, ob dem Kläger ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Umdeutung kann hier nicht etwa dazu führen, daß der Kläger dazu gezwungen würde, die Berechtigung seines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung in einem neuen Prozeß untersuchen zu lassen.

Das Landesarbeitsgericht hat also durch die Nichtbeachtung der für die Urlaubsabgeltung maßgeblichen Vorschriften des hier eingreifenden Tarifvertrages bzw. des Bundesurlaubsgesetzes das Recht verletzt. Dieser Rechtsfehler machte die Aufhebung seines Urteils notwendig.

2. Die vom Landesarbeitsgericht versäumte weitere rechtliche Prüfung des Klagebegehrens kann der Senat selbst vornehmen, soweit der Rechtsstreit die begehrte Abgeltung von acht Tagen Erholungsurlaub betrifft. Insoweit ist das Sachverhältnis abschließend festgestellt; weiterer tatsächlicher Vortrag ist hierzu von keiner Seite mehr zu erwarten. Die Sache ist in diesem Umfang daher zur Endentscheidung gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO reif.

a) Der Kläger stützt sein Urlaubsbegehren auf den vor dem Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes abgeschlossenen Tarifvertrag vom 19. Juni 1961. Es ist jedoch fraglich, ob die Urlaubsbestimmungen in § 9 dieses Tarifvertrages auch nach dem Erlass des Bundesurlaubsgesetzes in Kraft geblieben sind. Grundsätzlich ist zwar davon auszugehen, daß vor dem Erlass des Bundesurlaubsgesetzes abgeschlossene Tarifverträge weiter rechtsgültig bleiben und im Rahmen des § 13 Abs. 1 BUrlG Vorrang



vor diesem Gesetz haben (Urteil des Senats vom 15. Februar 1965 - 5 AZR 347/64 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung). Es fragt sich jedoch, ob das auch dann zu gelten hat, wenn die frühere tarifvertragliche Urlaubsregelung - wie dies hier der Fall ist - in erheblichem Umfang von auch für Tarifverträge unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes abweicht. Wird sie dadurch nämlich in weiten Teilen ungültig, so erscheint sie zu einer sinnvollen Ordnung der tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse nicht mehr fähig; auch erfordert das Gebot der Rechtssicherheit nicht mehr ihre Aufrechterhaltung.

Die hier maßgebliche tarifliche Urlaubsregelung ist nun nicht nur im Hinblick auf die Festsetzung der Urlaubsdauer - nur 14 Kalendertage (§ 9 Nr. 1), bei Schwerbeschädigten 18 Tage (§ 9 Nr. 3) - seit dem Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes ungültig geworden; auch die Bestimmung des Jahres der Betriebszugehörigkeit als Urlaubsjahr ist weggefallen (§ 13 Abs. 1 und 3 in Verb. mit § 1 BUrlG; vgl. Schelp-Herbst, BUrlG, § 1 Anm. 2 und § 13 Anm. 3; Boldt-Schlephorst, BUrlG, § 1 Anm. 44; Natzel, BUrlG, § 1 Anm. 76; Stahlhacke, BUrlG, § 16 Anm. 2; dagegen vor allem Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 1 Anm. 24 für Tarifverträge aus der Zeit vor dem Erlass des Bundesurlaubsgesetzes). Kaum haltbar dürfte ferner die zu einem empfindlichen Eingriff in den Mindesturlaub führende Regelung in § 9 Ziff. 9 TV sein, daß nur Krankheiten mit mehr als viertägiger Dauer nicht auf den Urlaub angerechnet werden (s. Dersch-Neumann, aaO, § 9 Anm. 6 mit weiteren Nachweisen).

Ob die dargelegten Bedenken zur Nichtigkeit der gesamten Urlaubsregelung des Tarifvertrages führen, kann für den vorliegenden Fall jedoch offen bleiben. Denn das Urlaubsabgeltungsverlangen des Klägers ist begründet, gleichgültig ob man es auf der Grundlage des Tarifvertrags oder des sonst an seine Stelle tretenden Bundesurlaubsgesetzes betrachtet.



b) Legt man das Gesetz zugrunde, so hat der Kläger einen Urlaubsanspruch von acht Tagen bereits auf Grund der Teilurlaubsregelungen in § 5 Abs. 1 lit. a und b BUrlG. Dabei ist für das Kalenderjahr 1966 davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. März 1966 sein rechtliches Ende gefunden hat, wie dies das Landesarbeitsgericht festgestellt hat. Der Beklagte zweifelt dies allerdings mit der rechtlichen Erwägung an, ein Arbeitsverhältnis ende an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer ohne begründeten Anlaß seine Arbeit niederlege, hier also am 23. März 1966. Eine solche Rechtsregel besteht jedoch in der ihr beigelegten Allgemeinheit nicht und scheidet für den vorliegenden Fall bereits deshalb aus, weil der Kläger am 23. März 1966 die Arbeit unstreitig nicht in Beendigungsabsicht niedergelegt hat, sondern in der Annahme, bis zum 31. März 1966, dem von ihm bezeichneten Endtermin des Arbeitsverhältnisses, Urlaubsfreizeit in Anspruch nehmen zu dürfen. Bei dieser Sachlage hätte der Beklagte unzweideutig - vor allem durch Kündigung aus wichtigem Grund - dem Kläger gegenüber zum Ausdruck bringen müssen, daß er das Arbeitsverhältnis ab 23. März 1963 als gelöst betrachtete. Dies hat er unstreitig nicht getan. Die bloße Nichtzahlung des Lohnes scheidet als eine solche unzweideutige Erklärung aus, weil sie ihren objektiven Grund in den zwischen den Parteien bestehenden Meinungsverschiedenheiten über den Charakter der arbeitsfreien Zeit ab 23. März 1966 - entweder Urlaubszeit oder unbegründetes Fernbleiben von der Arbeit - hatte.

Der nach dem Gesetz bestehende Urlaubsanspruch ist nach dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch übergegangen (§ 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG). Der Tatbestand, an den das Gesetz den Wegfall der Abgeltung knüpft (§ 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG), ist hier nicht gegeben.

c) Legt man den Tarifvertrag zugrunde, so ist der Urlaubsanspruch bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses vom 1. Oktober 1965 bis zum 31. März 1966 auf Grund der



Regelung in § 9 Ziff. 4 TV gleichfalls im Umfange von acht Tagen begründet. Die Voraussetzung der sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zu demselben Betrieb, ohne die der Urlaubsanspruch gemäß § 9 Ziff. 4 Satz 1 TV nicht entsteht, war nämlich mit dem Ablauf des 31. März 1966 erfüllt, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum angenommen hat. Die genannte Tarifnorm stimmt wörtlich mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des früheren Urlaubsgesetzes Schleswig-Holstein sowie inhaltlich mit den Wartezeitbestimmungen nahezu aller anderen früheren Länderurlaubsgesetze und auch mit § 4 BUrlG überein. In diesem gesamten Rechtsbereich ist und war als Ende einer nach Monaten bemessenen Wartezeit gemäß § 188 Abs. 2 BGB der Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats angesehen worden, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Wartezeit entspricht; dies bedeutet, daß bei einem am 1. Oktober begonnenen Arbeitsverhältnis die Wartezeit mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres erfüllt ist und in diesem Zeitpunkt die hieran geknüpften Rechtswirkungen eintreten (s. Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 317). Auch ein Ausscheiden des Arbeitnehmers gleichzeitig mit dem Ende der Wartezeit vermag die Rechtswirkungen der erfüllten Wartezeit nicht aufzuheben. Dies war bereits in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts anerkannt (s. ARS 42, 349 ff. für eine Tarifordnung mit folgendem Wortlaut: "Die Wartezeit wird nach sechsmonatiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erfüllt.") und ist in der gesamten Rechtslehre nahezu unbestritten (s. Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 5 Anm. 11 mit weiteren Nachweisen).

Zu einer anderen rechtlichen Beurteilung führt entgegen der Ansicht des Beklagten nicht die Vorschrift des § 9 Ziff. 4 Satz 2 TV, wonach sich dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Urlaubsjahres endet, der Urlaubsanspruch um je ein Zwölftel für jeden vollen Monat des Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses vermindert. Diese Regelung besagt unmittelbar überhaupt nichts über die Rechtswirkungen der Erfüllung der Wartezeit. Ihr Inhalt geht vielmehr dahin, daß



in jedem Urlaubsjahr nach erfüllter Wartezeit der vorzeitige Austritt des Arbeitnehmers den vollen Urlaubsanspruch verkürzt. Der Sache nach ist sie eine Zwölftelungsregelung und entspricht damit den Zwölftelungen des Urlaubs nach erfüllter Wartezeit, wie sie sich in den meisten früheren Länderurlaubsgesetzen befanden (vgl. z.B. Baden-Württemberg § 2 Abs. 2; Bayern Art. 9 Abs. 2; Niedersachsen § 3 Abs. 2; Nordrhein-Westfalen § 5 Abs. 2) und oft in Tarifverträgen anzutreffen sind. § 9 Ziff. 4 Satz 2 TV führt hier nur zu der auch vom Kläger gezogenen Folgerung, daß der Urlaubsanspruch des Klägers sich auf sechs Zwölftel des vollen Jahresurlaubs mindert, die Rechtswirkungen der erfüllten Wartezeit im übrigen jedoch unberührt bleiben.

Die Erfüllung der Wartezeit im Sinne des § 9 Ziff. 4 Satz 1 TV ist auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger in der Zeit vom 23. bis zum 31. März 1966 von der Arbeit ferngeblieben ist. Dies hat entgegen der Ansicht des Beklagten nicht zu einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit und damit des Laufes der Wartezeit geführt. Denn die Betriebszugehörigkeit im Sinne der erwähnten Tarifnorm ist dem rechtlichen Bestehen des Arbeitsverhältnisses gleichzusetzen, wie dies auch für gleichlautende Wartezeitregelungen des früheren Landesurlaubsgesetzes angenommen worden ist (vgl. Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 274 ff.). Hier hat das Arbeitsverhältnis, wie dargelegt, bis zum 31. März 1966 gedauert. Das gleiche gilt daher für die Betriebszugehörigkeit des Klägers.

Die Rechtswirkungen der erfüllten Wartezeit werden schließlich auch nicht dadurch aufgehoben, daß das an die Betriebszugehörigkeit anknüpfende Urlaubsjahr des Tarifvertrages durch das Kalenderjahr des Bundesurlaubsgesetzes abgelöst worden ist. Die Wartezeit ist nämlich auch dann erfüllt, wenn sie sich auf zwei aufeinanderfolgende Kalenderjahre (gleich Urlaubsjahre, hier 1965 und 1966) verteilt (Dersch-Neumann, aaO, § 4 Anm. 25). Die Umstellung auf das Kalenderjahr kann dabei nicht etwa dazu führen, daß der Teilurlaubsanspruch des Klägers sich auf ein Viertel des vollen Jahresurlaubs vermindert, weil nämlich



der Kläger im Jahr 1966 nur drei Monate beschäftigt gewesen ist (vgl. § 9 Ziff. 4 Satz 2 TV) und für das Jahr 1965 ein Urlaubsanspruch infolge Fehlens einer tariflichen Regelung entsprechend § 5 Abs. 1 lit. a BUrLG an sich entfallen würde. Denn der von den Tarifvertragsparteien gewollte Umfang des Teilurlaubs nach erfüllter Wartezeit kann durch die aus Gründen der einheitlichen Ordnung des Arbeitslebens erfolgende Umstellung des Urlaubsjahres nicht berührt werden.

Aus alledem folgt, daß der Kläger auch auf dem Boden des Tarifvertrages einen Gesamturlaubsanspruch von acht Tagen erworben hat. Dieser Urlaub ist gemäß § 9 Nr. 10 Satz 2 TV abzugelten. Da der Beklagte selbst irgendwelchen Urlaub in der Kündigungsfrist nicht hat gewähren wollen, kann die Abgeltung nicht aus den in dieser Tarifnorm genannten Gründen entfallen. Auch die Voraussetzungen für den Wegfall jeden Urlaubs- bzw. Abgeltungsanspruchs nach § 12 lit. b TV liegen nicht vor, da der Kläger nicht fristlos entlassen worden ist.

3. Hinsichtlich der Abgeltung für einen weiteren Urlaubstag, den der Kläger als Ersatz für einen ihm nicht gewährten freien Tag nach § 8 TV beansprucht, ist der Rechtsstreit noch nicht zur Entscheidung reif. Denn es ist streitig und vom Landesarbeitsgericht auf Grund der unrichtigen Beurteilung der Rechtslage nicht geklärt worden, ob dem Kläger überhaupt noch ein freier Tag gemäß § 8 Ziff. 1 und 3 TV zusteht. Deshalb war die Sache insoweit gemäß § 565 Abs. 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. Boldt

Wichmann

Siera

Kempe

Keller



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)