

Für das Nachschlagewerk!

- § 10 Nr. 4 lit. a

117

Für die Fachpresse!

ja

Für die amtliche Sammlung!

ja

Gesetz: ZPO § 256; BUrlG § 3 Abs. 1 Satz 1, § 13 Abs. 1 Satz 1; BGB § 611 Urlaubsrecht, § 139; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter im Berliner graphischen Gewerbe vom 3. Februar 1961 § 10 Nr. 4 lit. a.

Leitsätze:

1. Wenn ein Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gegen den privaten Arbeitgeber auf Feststellung des Umfanges seines Urlaubes klagt und der private Arbeitgeber nicht in Abrede stellt, daß er einem für ihn ungünstigen Feststellungsurteil nachkommen wird, ist eine solche Feststellungsklage zulässig. Die gegen-
teilige Rechtsprechung des Senates in BAG 11, 312 ff. = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und AP Nr. 86 zu § 611 BGB Urlaubsrecht wird insoweit aufgegeben.
2. Soweit § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeiter im Berliner graphischen Gewerbe vom 3. Februar 1961 für einen unter 35 Jahre alten Arbeitnehmer mit fünf Jahren Berufszugehörigkeit einen tariflichen Jahresurlaub von 15 Tagen erst nach vollendeten sechs Jahren Berufszugehörigkeit vorsieht, ist diese Tarifregelung seit dem am 1. Januar 1963 erfolgten Inkrafttreten des BUrlG nichtig; denn nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG beträgt für einen solchen Arbeitnehmer schlechthin und ohne Rücksicht auf die Dauer seiner Berufszugehörigkeit der Mindestjahresurlaub 15 Werktage; von dieser Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG kann nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG auch in einem Tarifvertrag zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden.
3. Soweit nach § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 des obengenannten Manteltarifvertrages der Arbeitnehmer neben dem tariflichen Jahresurlaub, wie er in Abs. 1 des § 10 Nr. 4 lit. a MTV geregelt ist, "außerdem zusätzlichen Urlaub" von zwei Werktagen nach vollendeten fünf Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten soll, findet seit dem Inkrafttreten des BUrlG eine Aufstockung des gesetzlichen Mindestjahresurlaubes von 15 Werktagen, wie er sich aus § 5 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ergibt, um den in Abs. 2 des § 10 Nr. 4 lit. a MTV genannten tariflichen Zusatzurlaub höchstens um einen Tag statt mit der Folge, daß der Arbeitnehmer insgesamt 16 Werktage Jahresurlaub erhält und sich damit nicht schlechter steht als bisher nach der tariflichen Regelung. Eine Aufstockung um zwei Urlaubstage und damit eine Verbesserung gegenüber seinem bisherigen tariflichen Status greift dagegen nicht durch.

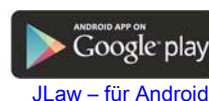
Aktenzeichen: 5 AZR 405/63

Urteil des BAG vom 5. November 1964

LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

AZR 405/63

Sa 65/63 Berlin

Erkündet

15. November 1964

Dr. Weinrich,

Regierungshauptsekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

117

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Professor Dr.Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps und Weimer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Juli 1963 - 5 Sa 65/63 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. Mai 1963 - 6 Ca 53/63 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision trägt der Kläger.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

1. Der am 22. Februar 1939 geborene Kläger wurde am 1. April 1955 bei der Beklagten als Schriftsetzerlehrling eingestellt und blieb nach erfolgreich beendeter Lehrzeit bei der Beklagten als Schriftsetzer tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter im Berliner Graphischen Gewerbe vom 3. Februar 1961 (künftig: MTV) Anwendung. § 10 Nr. 4 lit. a MTV hat folgenden Wortlaut:

"Der tarifliche Jahresurlaub beträgt 14 Werktage für die Arbeitnehmer über 18 Jahre. Er erhöht sich

nach vollendeten 6 Jahren Berufszugehörigkeit auf 16 Werktage,
nach vollendeten 9 Jahren Berufszugehörigkeit auf 17 Werktage,
nach vollendeten 12 Jahren Berufszugehörigkeit auf 18 Werktage,
nach vollendeten 15 Jahren Berufszugehörigkeit auf 19 Werktage,

Jeder Arbeitnehmer erhält außerdem zusätzlichen Urlaub

nach vollendeten 3 Jahren Betriebszugehörigkeit 1 Werktag,
nach vollendeten 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 2 Werktage,
nach vollendeten 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 3 Werktage,
nach vollendeten 15 Jahren Betriebszugehörigkeit 4 Werktage,
nach vollendeten 18 Jahren Betriebszugehörigkeit 5 Werktage."

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, seit Inkrafttreten des EURLG betrage sein Jahresmindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EURLG 15 Werktage. Dieser gesetzliche Mindesturlaub erhöhe sich um den in § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 MTV für mehr als fünfjährige Betriebszugehörigkeit vorgesehenen zusätzlichen Urlaub von zwei Werktagen auf insgesamt 17 Werktage. Daß der Kläger im Sinne des MTV für das Urlaubsjahr 1963 mehr als fünf Jahre, aber noch keine sechs Jahre Berufs- und Betriebszugehörigkeit aufzuweisen hat, ist zwischen den Parteien unstreitig. Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß ihm für das Urlaubsjahr 1963 ein Jahresurlaub von 17 Werktagen zusteht.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, der dem Kläger nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EURLG zustehende Mindesturlaub von 15 Tagen sei dadurch erfüllt, daß der MTV für den Kläger nach vollendeter fünfjähriger Betriebszuge-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hörigkeit einen Gesamturlaub von 16 Werktagen vorsehe. Mehr habe der Kläger nicht zu beanspruchen. Insbesondere finde keine Aufstockung des in Abs. 2 des § 10 Nr. 4 lit. a MTV vorgesehenen Zusatzurlaubes auf den gesetzlichen Mindestjahresurlaub statt.

2. Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen.

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

Entscheidungsgründe:

I. Die Feststellungsklage ist zulässig:

1. Der erkennende Senat hat in BAG 11, 312 ff. = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und in AP Nr. 86 zu § 611 BGB Urlaubsrecht den Standpunkt vertreten, wenn ein Arbeitnehmer mit einem *p r i v a t e n* Arbeitgeber über den Umfang des ihm zustehenden Urlaubes streite, müsse er seinen ihm zustehenden Urlaubsanspruch im Wege der Leistungsklage verfolgen und für eine entsprechende Feststellungsklage fehle daher das in § 256 ZPO vorausgesetzte rechtliche Interesse an der alsbaldigen Feststellung seines Urlaubsanspruches.

2. Diese Rechtsprechung des Senates hat in der Literatur vielfältigen Widerspruch erfahren. Namentlich Pohle (Anm. in AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) hat gegenüber der oben genannten Rechtsprechung überzeugend darauf hingewiesen, daß bei einer - zeitlich unbestimmten - Verurteilung des Arbeitgebers zu einer Urlaubsgewährung auf Grund einer Leistungsklage, wie sie der Senat in BAG 11, 312 ff. = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und AP Nr. 86 zu § 611 BGB Urlaubsrecht für vertretbar gehalten hat, keine sinnvollere Erledigung des Streites stattfindet als bei einem Feststellungsurteil, das zwischen den Parteien klarstellt, welcher Urlaub dem Arbeitnehmer zusteht. Der Ansicht von Pohle haben sich viele Stimmen der Literatur angeschlossen (vgl. die Nachweise bei Dersch-Neumann, BUrLG, 3. Aufl., 1964, § 7 Randziffer 45).



3. Diesen von der Literatur erhobenen Bedenken folgt der erkennende Senat für den vorliegenden Fall und gibt seine gegenteilige Rechtsprechung in BAG 11, 312 ff. = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und AP Nr. 86 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit folgender Maßgabe und aus folgenden Gründen auf:

a) Im Arbeitsleben hat sich herausgestellt, daß, j e d e n - f a l l s s o l a n g e e i n A r b e i t s v e r - h ä l t n i s b e s t e h t, bei Streitigkeiten über den Urlaubsumfang auch die privaten Arbeitgeber sich regelmäßig rügelos auf eine entsprechende Feststellungsklage einlassen und ebenso regelmäßig sich einem gegen sie ergehenden Feststellungsurteil über die Dauer und den Umfang des dem Arbeitnehmer zustehendenurlaubes beugen und den so festgestellten Urlaub dem Arbeitnehmer dann auch gewähren. Es ist aus der Praxis kaum ein Fall bekannt geworden, in dem in solchen Fällen nach Vorliegen eines Feststellungsurteils während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses es noch zu einem erneuten Streit, z.B. über Lage desurlaubes oder die Höhe desurlaubsgeldes, gekommen und eine Vollstreckung gegen den Arbeitgeber notwendig gewesen wäre.

b) Unter diesen Umständen ist aber kein sachlicher Gesichtspunkt gegeben, während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und p r i v a - t e n A r b e i t g e b e r n in bezug auf die Zulässigkeit der Feststellungsklage über Urlaubsfragen anders zu verfahren als in Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern mit Arbeitgebern der ö f f e n t l i c h e n H a n d, für die die Praxis seit langem die Zulässigkeit der Feststellungsklage jedenfalls in den Fällen bejaht, in denen die verklagte öffentliche Hand zu erkennen gibt, daß sie ein entsprechendes Feststellungsurteil auch befolgen werde (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 42 BMT-G mit Nachweisen). Wenn die Zulässigkeit der Feststellungsklage gegen die öffentliche Hand in solchen Fällen damit noch begründet wird, diese müsse einem Fest-

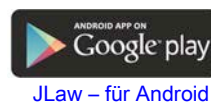


stellungsurteil nachkommen, weil anderenfalls eine zu Schadenersatz verpflichtende Amtspflichtverletzung gegeben sei (vgl. BAG 11, 312 [317] = AP Nr. 83³ zu § 611 BGB Urlaubsrecht), so ist die Drucksituation bei einem privaten Arbeitgeber während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses jedenfalls keine andere: Wenn er sich in Fällen der hier vorliegenden Art auf einen Feststellungsstreit rügelos einläßt und damit zum Ausdruck bringt, er werde einem etwaigen gegen ihn ergehenden Feststellungsurteil nachkommen, verstößt er gegen seine Fürsorgepflicht und macht er sich ebenfalls schadenersatzpflichtig, falls er einem gegen ihn während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ergehenden Feststellungsurteil nicht entspricht.

4. Vorliegend hat sich die Beklagte in den Vorinstanzen gegenüber dem noch in ihren Diensten befindlichen Kläger rügelos auf die von diesem erhobene Feststellungsklage eingelassen und damit zu erkennen gegeben, daß sie, falls die vom Kläger erstrebte Feststellung gegen sie getroffen werden sollte, den vom Kläger begehrten Urlaub diesem nachgewähren werde. Deshalb bestehen gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage keine Bedenken. Sie ist im vorliegenden Fall das prozeßökonomische Mittel zur Bereinigung der zwischen den Parteien bestehenden Meinungsverschiedenheiten.

II. In materiellrechtlicher Beziehung ergibt sich folgendes:

1. Tarifverträge, die v o r dem Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes (1. Januar 1963) geschlossen worden sind, gelten auch nach dem Inkrafttreten des BUrlG, sofern ihr bisheriger Inhalt mit dem übereinstimmt, was Tarifverträge nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG abweichend vom BUrlG regeln dürfen. Das hat der erkennende Senat in Übereinstimmung mit der ganz überwiegenden Ansicht der Kommentarliteratur zum BUrlG bereits in den Urteilen vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - [demnächst] AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 EUrlG - eingehend begründet, worauf hiermit verwiesen werden kann. An dieser Rechtsprechung, von der ab-



zugucken kein Anlaß besteht, hält der Senat fest (vgl. auch das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senates vom 5. November 1964 - 5 AZR 227/64 -).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 MTV jedoch insoweit ungültig ist, als er für den über 18 Jahre, aber noch nicht 35 Jahre alten Kläger nur einen Jahresurlaub von 14 Werktagen vorsieht und einen höheren Jahresurlaub von 16 Werktagen erst nach mehr als sechsjähriger Berufszugehörigkeit gewährt; eine solche Dauer der Berufszugehörigkeit ist, wie zwischen den Parteien unstreitig, beim Kläger für das Urlaubsjahr 1963 nicht gegeben. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG betrug der dem Kläger gesetzlich zustehende Mindestjahresurlaub schlechthin und ohne Rücksicht auf die Dauer seiner Berufszugehörigkeit 15 Werktage. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG konnte ein Tarifvertrag diese Mindestjahresurlaubsdauer des Klägers, wie sie sich aus § 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ergibt, nicht ungünstiger regeln.

3. Die somit zu bejahende Ungültigkeit der Regelung des Jahresurlaubs des Klägers in § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 MTV verbietet es, dem Kläger, dem die Beklagte 16 Urlaubstage entsprechend seinem bisherigen tariflichen Status wegen mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit gemäß § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 MTV gewähren will, noch einen weiteren Tag Zusatzurlaub wegen mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit zuzuerkennen. Das ergibt sich aus folgendem:

a) Bei einer Ungültigkeit einer einzelnen tariflichen Regelung kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß dadurch auch andere einschlägige Tarifvorschriften ohne weiteres ungültig werden. Tarifverträge gelten für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen und haben daher eine bedeutende Ordnungsfunktion im Arbeitsleben. Deshalb muß bei einer Ungültigkeit einer tariflichen Einzelregelung gemäß § 139 BGB auch geprüft werden, was die Tarifpartner vernünftigerweise und nach Treu und Glauben für die übrigen einschlägigen Tarif-



vorschriften vorgesehen hätten, wenn sie das Ungültigwerden der Einzelregelung bei Abschluß des Tarifvertrages gekannt hätten (vgl. BAG 1, 258 [270] = AP Nr. 4⁶ zu Art. 3 GG; BAG 1, 348 [358] = AP Nr. 7⁶ zu Art. 3 GG; BAG, Urteil vom 15. Januar 1964 - 4 AZR 75/63 - AP Nr. 87 zu Art. 3 GG; das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senates vom 5. November 1964 - 5 AZR 227/64 -).

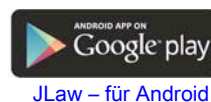
b) Eine solche Prüfung führt aber, was Dersch-Neumann, EUrlG, 3. Aufl., 1964, § 3 Randziffer 21a verkennen, für Fälle der vorliegenden Art nicht ohne weiteres zu einer Aufstockung des in § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 MTV vorgesehenen Zusatzurlaubes in vollem Umfang auf den dem Kläger bereits nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EUrlG zustehenden Jahresmindesturlaub von 15 Werktagen. Denn auch bei strenger Beachtung des soeben dargelegten Grundsatzes, daß bei Ungültigkeit einer tariflichen Einzelregelung nicht ohne weiteres einschlägige andere Tarifregelungen ungültig werden, muß doch immer im Einzelfall mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit feststehen, daß bei Kenntnis des Ungültigwerdens des § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 MTV die Tarifpartner an der Regelung des in § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 MTV vorgesehenen Zusatzurlaubes unverändert festgehalten hätten. Das steht für Fälle der vorliegenden Art aber gerade nicht mit der erforderlichen Gewißheit fest. Die Beklagte ist bereit, dem Kläger umfangmäßig den gleichen Urlaub von 16 Werktagen zu gewähren, wie er sich für ihn schon bisher aus § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 und Abs. 2 MTV aus seiner mehr als fünfjährigen Betriebszugehörigkeit ergab. Es spricht - was hier nicht abschließend entschieden zu werden braucht - vieles dafür, daß bei Kenntnis der Unwirksamkeit des § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 MTV die Tarifpartner die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer wenigstens insoweit durch Zusatzurlaub weiter honoriert hätten, daß diese sich gegenüber ihrem bisherigen tariflichen Urlaubsstatus nicht verschlechterten und weniger Urlaub er-



hielten als bisher, dem Kläger also in jedem Fall 16 Werktage Urlaub insgesamt im Urlaubsjahr zustehen sollten (so auch im Ergebnis, wenn auch ohne nähere Begründung Schelp-Herbst, EURLG, 1963, § 13 Randziffer 19).

Ob aber für solche Fälle, bei denen der Arbeitnehmer sich, wie hier, nach der Neuregelung durch § 3 Abs. 1 Satz 1 EURLG jedenfalls nicht schlechter steht als nach der bisherigen Tarifregelung des § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 und Abs. 2 MTV, die Tarifpartner dann noch eine *V e r - b e s s e r u n g* desurlaubes unter dem Gesichtspunkt der fünfjährigen Betriebszugehörigkeit vorgesehen hätten, bleibt zweifelhaft. Es muß als möglich in Betracht gezogen werden, daß die Arbeitgeberseite des Tarifvertrages sich darauf wegen der damit für sie verbundenen finanziellen Belastungen und auch zur Vermeidung des Ausfalls von Arbeitskräften nicht eingelassen hätte und auch nach Treu und Glauben nicht hätte einzulassen brauchen. Es ist sogar nicht ausgeschlossen, daß *b e i d e* Tarifpartner des MTV die Urlaubsregelung des § 10 Nr. 4 a MTV als eine *e i n h e i t l i c h e* Regelung aufgefaßt haben und daher die Regelung des § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 MTV anders ausgestaltet hätten, wenn sie damals - vor Inkrafttreten des EURLG - erkannt hätten, daß sich die Größenordnungen des Jahresurlaubes, wie sie in § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 1 MTV geregelt sind, kraft zwingenden Gesetzes ändern würden.

c) Diese Zweifel darüber, ob § 10 Nr. 4 lit. a Abs. 2 MTV für Fälle, wie sie beim Kläger gegeben sind, seine Gültigkeit auch insoweit behalten hat, als er daraus eine *V e r - b e s s e r u n g* gegenüber seinem bisherigen tariflichen Status erstrebt, gehen aber nach dem Grundprinzip des § 139 BGB zu Lasten desjenigen, der die Rechte aus Abs. 2 des § 10 Nr. 4 lit. a MTV unabhängig von der Veränderung der Größenordnungen in Abs. 1 aaO in Anspruch nehmen will (vgl. auch das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senates vom 5. November 1964 - 5 AZR 227/64 -; im Ergebnis wie hier,



wenn auch ohne Begründung: Schelp-Herbst, EURLG, 1963,
§ 13 Randziffer 19; vgl. auch Gros, AR-Blattei, Urlaub VI
A II 2 b).

4. Damit fehlt es aber für das Klagebegehren an einer An-
spruchsgrundlage. Das führt zur Wiederherstellung des erst-
instanzlichen Urteils.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth

Dr. Knipps Weimer

