

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

Gesetz: BUrlG § 3 Rechtsmißbrauch; Urlaubsabkommen für
Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie in
Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14. März 1974. § 2

- Leitsätze: 1. Enthält ein Tarifvertrag eine Regelung, wonach sich der Urlaubsanspruch bei einer Krankheitsdauer von über neun Monaten im Urlaubsjahr für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs mindert, so kommt daneben eine Kürzung des Urlaubs wegen fehlender Arbeitsleistung nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über den Rechtsmißbrauch bei Urlaubsverlangen nicht in Betracht.
2. Es bleibt offen, ob ein Tarifvertrag langdauernde Arbeitsunfähigkeit zum Anlaß nehmen kann, den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch zu kürzen.

Aktenzeichen: 5 AZR 436/76

Urteil des BAG vom 16. August 1977 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 436/76

1 b (5) Sa 74/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
16. August 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. August 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Liebsch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Mai 1976 - 1 b (5) Sa 74/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war mehrere Jahre bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund eigener Kündigung der Klägerin zum 5. Dezember 1975. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft Tarifgebundenheit das Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden vom 14. März 1974 (TV) Anwendung. Nach diesem Abkommen steht der Klägerin ein Jahresurlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen zu. Im Jahre 1975 gestaltete sich das Arbeitsverhältnis der Parteien im einzelnen wie folgt:

2. 1. bis 17. 1.	Resturlaub 1974
20. 1. bis 24. 1.	geleistete Arbeit
27. 1. bis 15. 8.	krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit
18. 8. bis 23. 11.	Mutterschutz
24. 11. bis 2. 12.	Resturlaub 1974
3. 12. bis 5. 12.	unbezahlte Arbeits- freistellung

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung des vollen Jahresurlaubs 1975 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 3.247,92 DM. Sie hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält das Urlaubsbegehren für rechtsmißbräuchlich, weil die Klägerin im Jahre 1975 nur an fünf Tagen tatsächlich gearbeitet habe.

Die Klägerin hält dies für unerheblich, weil der hier anwendbare Tarifvertrag in § 2 Nr. 8 und 9 eine spezielle Regelung über den Einfluß von Krankheitszeiten auf die Urlaubsdauer getroffen habe. Die genannten Vorschriften lauten:

"2.8 Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit sowie Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde,



- 3 -

der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonungszeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Bei anderweitig ärztlich verordnetem Erholungsaufenthalt bleibt die teilweise oder volle Anrechnung auf den Urlaub der vorherigen Vereinbarung mit der Geschäftsleitung unter Hinzuziehung des Betriebsrats überlassen.

2.9 Die in 2.8 genannten Zeiten mindern den Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht.

Der Urlaubsanspruch verringert sich jedoch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs

- wenn das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung zusammenhängend über 3 Monate ruht, oder

- bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten

im Urlaubsjahr.

Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Berufskrankheit oder eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Arbeitsunfalls wird der Urlaub nicht gekürzt.

....."

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen gemäß dem Klageantrag verurteilt worden. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie den Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Der hier maßgebliche Tarifvertrag enthält, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, eine ab-



- 4 -

schließende Regelung darüber, welchen Einfluß langdauernde Arbeitsunfähigkeit auf den vollen Urlaubsanspruch des Kalenderjahres hat; eine solche Regelung tritt an die Stelle der Grundsätze, die sonst nach dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit den Umfang des Urlaubsanspruches bestimmen (BAG AP Nr. 2 bis 5 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch).

Dies ergibt sich aus § 2 Nr. 9 TV. Danach mindern Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Urlaubsanspruch nicht mit der einzigen, in ihrer Wirkung nicht unerheblichen Ausnahme, daß bei einer neun Monate übersteigenden Krankheitsdauer im Kalenderjahr der Urlaubsanspruch sich für jeden weiteren vollen Monat um ein Zwölftel des Jahresurlaubs mindert.

Der Umfang der Kürzung des Vollurlaubs nach § 2 Nr. 9 TV ist nach dem Wortlaut eindeutig. Sobald im jeweiligen Kalenderjahr eine Krankheitsdauer von vollen neun Monaten - nicht von zehn Monaten, wie das Landesarbeitsgerichts irrtümlich annimmt -, erreicht ist, mindert sich der Urlaub für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsunfähigkeit um ein Zwölftel. Damit wird ein festes, vom Einzelfall unabhängiges mathematisches Verhältnis zwischen Dauer der Arbeitsunfähigkeit und Urlaubsumfang in die Gesamtregelung eingeführt, wie es auf dem Boden des Gesetzes nicht besteht (so schon BAG AP Nr. 87 und 88 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; ferner BAG AP Nr. 2 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Dies führt dazu, daß der Arbeitnehmer eher eine Kürzung des Vollurlaubsanspruches hinnehmen muß, als dies ohne tarifliche Regelung allein aufgrund der in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Rechtsmißbrauch bei Urlaubsverlangen anzunehmen wäre. Alle bisher entschiedenen Fälle zeigen, daß die Anwendung des Rechtsmißbrauchstatbestandes nur in Betracht gezogen worden ist, wenn der Arbeitnehmer weniger als einen Monat im Urlaubsjahr gearbeitet hatte.

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

- 5 -



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



- 5 -

Der Grund für die tarifliche Bestimmung eines festen Verhältnisses zwischen Tätigkeitsdauer und Urlaubsumfang kann nur sein, kein grobes Mißverhältnis zwischen beiden Faktoren entstehen zu lassen und damit die nicht selten schwierige Auseinandersetzung darüber zu vermeiden, ob ein Rechtsmißbrauchstatbestand vorliegt oder nicht. Es ist wenig wahrscheinlich, daß bei einer derart zweckbestimmten tariflichen Regelung noch eine weitere Kürzung des Vollurlaubs nach den Grundsätzen der oben angeführten Rechtsprechung zulässig sein sollte. Dabei würde die mit der Vorschrift bezweckte Befriedung des Arbeitsverhältnisses aufgehoben; auch bliebe die dargelegte über das gesetzliche System hinausgehende Kürzung des Vollurlaubs ohne Ausgleich. Es hält sich zugleich im Rahmen des Vertretbaren, wenn es bei der tariflichen Regelung allein verbleibt; es ist nicht unangemessen, wenn der Vollurlaub bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit nur - aber dann stets - um wenige Zwölftel gekürzt wird, andererseits aber grundsätzlich nicht völlig wegfällt.

Es kann offen bleiben, ob die vorstehende Rechtslage auch dann zu gelten hätte, wenn der dauernd arbeitsunfähige Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bevor eine Krankheitsdauer von über neun Monaten erreicht ist, und wenn demgemäß die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs gemäß § 2 Nr. 9 TV entfällt. Der Streitfall erfordert hierzu keine nähere Stellungnahme.

2. Tarifliche Vorschriften, die das Verhältnis von Arbeitsleistung und Urlaubsumfang eigenständig regeln, indem sie den unbestimmten Rechtsbegriff des Rechtsmißbrauchs konkretisieren, begegnen, wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend angenommen hat, keinen rechtlichen Bedenken. Dies hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 14. Dezember 1966 (AP Nr. 2 zu § 13 BUrtG Unabdingbarkeit) dargelegt. Ob die Tarifvertragsparteien dabei so weit gehen können, langdauernde Ar-



- 6 -

beitsunfähigkeit zum Anlaß einer Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs zu nehmen, braucht nicht entschieden zu werden. Nach dem der Entscheidung zugrunde liegenden Urlaubsabkommen ist dies vermieden. Da in der Lebensaltersstufe mit dem geringsten Urlaubsanspruch (vollendetes 18. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr) der volle tarifliche Urlaubsanspruch schon 20 Arbeitstage = 24 Werktage beträgt (§ 3 Nr. 1 TV), kann die vorgesehene Kürzung in keinem Fall dazu führen, daß der verbleibende Urlaub unter den auch durch Tarifvertrag nicht abdingbaren gesetzlichen Mindesturlaub von 18 Werktagen sinkt; im Bereich des übergesetzlichen Urlaubs können unbedenklich sonst nicht zulässige Bedingungen an den Bestand des Urlaubsanspruchs geknüpft werden (BAG 21, 63 = AP Nr. 1 zu § 9 BUrlG [zu 1 der Gründe]. – Zu den Bedenken des Schrifttums gegen solche den Urlaubsanspruch nach dem Zwölftelungsprinzip kürzenden Vorschriften vgl. im übrigen die Darstellung bei Dersch-Neumann, BUrlG, 5. Aufl., § 9 RdNr. 25).

Entgegen der Ansicht der Revision wird durch die Anerkennung eigenständiger tariflicher Regelungen auch nicht der allgemein verbindliche Rechtsgrundsatz von Treu und Glauben außer Kraft gesetzt. Jeder Arbeitgeber kann vollen oder Teilurlaub unabhängig von dem Vorliegen einer tatsächlichen Arbeitsleistung zusagen, ohne daß dies gegen Treu und Glauben verstieße. Nichts anderes kann für eine entsprechende frei ausgehandelte tarifliche Vorschrift gelten. Im übrigen steht im Einzelfall auch im Geltungsbereich einer solchen Regelung jedes Urlaubsverlangen nach wie vor unter dem Gebot der Vereinbarkeit mit Treu und Glauben; nur läßt sich außerhalb der tariflich gesetzten Grenzen der Urlaubsanspruch nicht mehr mit dem Hinweis auf die fehlende Arbeitsleistung in Zweifel ziehen.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

3. Damit war die Revision zurückzuweisen, weil die Voraussetzungen für eine Kürzung des Urlaubs nach § 2 Nr. 9 TV nicht erfüllt sind.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Röglin

Liebsch

