

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

096

Gesetz BUrlG §§ 1, 13, Manteltarifvertrag (MTV) für die gewerblichen Arbeiter der Papier erzeugenden Industrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin i d F vom 28. Mai 1968 § 14 II Ziff 7

- Leitsätze
- 1 Zu den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts gehört, daß der nach erfüllter Wartezeit jährlich neu erwachsende Urlaubsanspruch in seinem Bestand nur durch Ereignisse berührt wird, die in das laufende Kalenderjahr fallen
 - 2 Eine tarifliche Abweichung von den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts muß in der Tarifnorm eindeutig zum Ausdruck kommen
 3. Bestimmt eine tarifliche Urlaubsregelung, daß bei mehr als sechsmonatiger Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch für jeden weiteren Monat der Arbeitsunfähigkeit nach dem Zwölftelungsgrundsatz gekürzt werden kann, so ist im Zweifel anzunehmen, daß das Kürzungsrecht eine mehr als sechsmonatige Dauer der Arbeitsunfähigkeit im Ursprungsjahr des von der Kürzung betroffenen Urlaubs voraussetzt

Aktenzeichen 5 AZR 45/70

Urteil des BAG vom 17. September 1970

LAG Niedersachsen



Sa 470/69 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

096

erkundet
am 17 September 1970

ez Weinrich,
Arbeitsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17 September 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dodelehn und Musa für Recht erkannt

Auf die Revision des Klagers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12 Dezember 1969 - 2 Sa 470/69 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 28 August 1969 - 2 Ca 389/69 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Urteilsformel wie folgt zu lauten hat

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger sechs weitere Tage Urlaub zu je 50,-- DM zu gewähren

Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und Revision zu tragen

V o n R e c h t s w e g e n 1

- 2 -



Tatbestand

Der Kläger ist seit längerer Zeit als Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter der Papier erzeugenden Industrie in der Bundesrepublik Deutschland (MTV) in der Fassung vom 28. Mai 1968 Anwendung. § 14 II Ziff. 7 dieses Tarifvertrages lautet:

"Bei Arbeitsunfähigkeit, die länger als sechs Monate dauert, kann der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat der Arbeitsunfähigkeit um ein Zwölftel gekürzt werden, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht auf Betriebsunfall oder Berufskrankheit beruht."

In der Zeit vom 24. Juni 1968 bis zum 27. April 1969 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Den Urlaub aus dem Jahre 1968 hatte der Kläger bereits ungekürzt erhalten. Den Jahresurlaub des Klägers für 1969, der unstreitig 24 Tage beträgt, hat die Beklagte jedoch gemäß § 14 II Ziff. 7 des Tarifvertrages um sechs Tage gekürzt. Der Kläger hält diese Kürzung für ungerechtfertigt, weil er im Jahre 1969 weniger als sechs Monate arbeitsunfähig krank gewesen sei.

Er hat im vorliegenden Verfahren beantragt, festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm 24 Werktage Urlaub für das Kalenderjahr 1969 zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat gemäß dem Klageantrag erkannt. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Der Kläger hat Anschlußberufung mit dem Antrag eingelegt, die Beklagte zu verurteilen, ihm sechs Tage Urlaub zu je 50,-- DM zu gewähren, hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm 24 Werktage Urlaub für das Kalenderjahr 1969 zu geben.

Er hat die Anschlußberufung mit der Erregung begründet, es sei zweifelhaft, ob die Feststellungsklage zulässig sei.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und hat die Klage abgewiesen. Das Urteil ist wie folgt begründet:

Es sei "absurd", die Kürzung des Jahresurlaubs auf Grund der Tarifnorm nur zuzulassen, wenn die Krankheit im Kalenderjahr (gleich Urlaubsjahr) länger als sechs Monate gedauert habe. Denn es wurden damit gleichartige Tatbestände ohne sinnvollen Grund ungleich behandelt. Es sei willkürlich, den Urlaub eines z. B. in der Zeit vom 2. Januar bis 5. Dezember 1969 arbeitsunfähigen Arbeitnehmers zu kürzen und den in der Zeit vom 2. Juli 1968 bis 5. Juni 1969 - also genau so lange - arbeitsunfähigen Arbeitnehmer von der Kürzung zu verschonen.

Im Tarifvertrag sei der Wille zu einer solchen Ungleichbehandlung auch nicht zum Ausdruck gelangt. Die hier eingreifende Tarifnorm stelle allein auf eine zusammenhängende Dauer der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Monaten ab, verlange also nicht, daß die Arbeitsunfähigkeit allein in das laufende Kalenderjahr falle. Es verhalte sich hier wie bei der Wartezeit, die unabhängig vom Urlaubsjahr laufe.

Das Landesarbeitsgericht beruft sich für seine Auslegung auch auf die Entstehungsgeschichte des jetzigen § 14 II Ziff. 7 MTV, nämlich die Vorentwürfe der Tarifvertragsparteien, die folgende Fassung enthielten:

a) Arbeitgeberseite

Ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Gesamtdauer von 12 Wochen im Urlaubsjahr hat auf die Dauer des Urlaubs keinen Einfluß. Bei darüberhinausgehenden Krankheitszeiten wird der Urlaub für je 4 Wochen um 1/12 gekürzt.

b) Gewerkschaftsseite

Bei Krankheit und bei Aussetzen mit Zustimmung der Betriebsleitung kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als 6 Monate dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um 1/12 gekürzt werden.

Das Fehlen der im Arbeitgeberentwurf enthaltenen Worte "im Urlaubsjahr" macht es nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wahrscheinlich, daß das Kürzungsrecht nicht von einer sechsmonatigen Dauer der Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr abhängig sein sollte.



Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg

1 Der Senat legt das Gesamtvorbringen des Klagers dahin aus, daß mit der Klage in erster Linie die Verurteilung der Beklagten zur Gewährung von sechs weiteren Urlaubstagen und hilfsweise die Feststellung eines Gesamturlaubsanspruchs von 24 Werktagen für das Jahr 1968 begehrt wird. Damit erledigt sich ein besonderes Eingehen auf die Anschlußberufung des Klagers, das Ziel dieser Berufung ist nicht die Verfolgung eines neuen selbständigen Anspruchs, sondern nur die nach § 268 Ziff. 1 ZPO zulässige Berichtigung des bisherigen Klageantrags.

2 In der Sache kann sich der Senat der Auslegung der Tarifnorm des § 14 II Ziff. 7 MTV durch das Landesarbeitsgericht nicht anschließen, das dort vorgesehene Kürzungsrecht ist nach der Auffassung des Senats an eine mehr als sechsmonatige Dauer der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Kalenderjahr gebunden. Die Tarifnorm ist allerdings, wie dem Landesarbeitsgericht zuzugeben ist, in der Frage der Berechnung der Arbeitsunfähigkeitsdauer nicht eindeutig, ihr Wortlaut schließt auch die vom Landesarbeitsgericht für richtig gehaltene Auslegung nicht aus, da über die Art der Berechnung nichts gesagt ist. In einem solchen Falle ist aber davon auszugehen, daß Tarifverträge im Zweifel an den Grundsetzen des allgemeinen Urlaubsrechts festhalten und diese nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abändern wollen. Ein dahingehender Wille der Tarifpartner mußte in der Tarifnorm selbst eindeutig zum Ausdruck gelangen (BAG AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG und 9 zu § 13 BUrlG).

An einer solchen Eindeutigkeit fehlt es hier jedoch. Die Anwendung der Tarifnorm in dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Sinne würde nämlich zum Nachteil des Arbeitnehmers zur Aufgabe des Grundsatzes führen, daß der im jeweiligen Urlaubsjahr erorbene Urlaubsanspruch – soweit überhaupt zulässig – in seinem Bestand nur durch Ereignisse beeinflusst



werden kann, die zeitlich in dieses Jahr fallen Die innere Rechtfertigung dieses Grundsatzes liegt darin, daß der Arbeitnehmer für die im laufenden Jahr erbrachte Arbeitsleistung auch den vollen Erholungsausgleich erhalten soll In Anwendung dieses Grundsatzes hat der Senat bei der Prüfung der Frage, ob wegen des geringen Ausmaßes der Arbeitsleistung der Urlaubsanspruch unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs entfalle, stets nur auf die Verhältnisse im laufenden Urlaubsjahr abgestellt (vgl. BAG AP Nr 2 und 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch, Urteil vom 18 September 1969, AP Nr 6 zu § 7 BUrlG Abgeltung - zur Veröffentlichung in der Amtl Sammlung vorgesehen -) Es ist danach ausgeschlossen, die Geltendmachung eines übertragenen Urlaubs etwa deshalb als rechtsmißbrauchlich anzusehen, weil der Arbeitnehmer im Übertragungszeitraum keine Arbeit geleistet habe, in Vergleich zu setzen sind allein Umfang der Arbeitsleistung und verlangter Urlaub im Ursprungsjahr des Urlaubs. Denselben Grundsatz hat der Senat beim Tatbestand des Verfalls des Urlaubs nach § 7 Abs 4 Satz 2 BUrlG angewandt Danach beschränkt der Verfall der Abgeltung sich auf den Urlaub des laufenden Jahres, erstreckt sich also nicht auf etwaigen aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub (Urteil vom 18 September 1969, aaO)

Die vom Landesarbeitsgericht zitierte Entstehungsgeschichte der hier fraglichen Tarifnorm mag zwar in gewissem Sinne für eine Auslegung sprechen, wie sie von der Beklagten vertreten wird Damit allein läßt sich die erforderliche Eindeutigkeit der Tarifnorm nicht begründen, um so weniger, als diese Norm der Sache nach eine Regelung des oben erwähnten sog Rechtsmißbrauchstatbestandes enthält, d h also der Frage, unter welchen Voraussetzungen dem Urlaubsanspruch der Einwand des Rechtsmißbrauchs wegen der geringen Arbeitsleistung entgegensteht Es ist nicht ohne weiteres anzunehmen, daß sich eine dem allgemeinen Rechtsmißbrauchstatbestand gleichkommende tarifliche Urlaubsregelung von der grundsätzlichen Bindung an das Kalenderjahr lösen wolle Auch der



Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf die Berechnung der Wartezeit überzeugt nicht. Es ist zwar richtig, daß die Wartezeit unabhängig vom Laufe des Kalenderjahres allein nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses berechnet wird. Weitere Schlüsse lassen sich daraus aber nicht ziehen, weil die Wartezeit die Voraussetzung allein für das erstmalige Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs regelt, nicht aber für Bestand und Inhalt des nach erfüllter Wartezeit jährlich neu entstehenden Urlaubsanspruchs, eine andere Berechnung der Wartezeit als die jetzige wäre daher auch kaum möglich. Auch die Hinweise der Revision auf die Verwendung des Zusatzes "Kalenderjahr" bzw. "Urlaubsjahr" in anderen Teilen der tariflichen Urlaubsregelung führen nicht zu einer eindeutigen Auslegung der Tarifnorm in dem von ihr gewünschten Sinne, an allen angeführten Stellen ließ sich die Verwendung dieser Ausdrücke kaum entbehren. Es bleibt mindestens offen, ob die Tarifpartner den Hinweis auf das Kalenderjahr deshalb nicht in § 14 II Ziff. 7 MTV aufnahmen, weil sie die daraus abzuleitende Rechtsfolge als ohnehin geltend ansahen.

Es trifft schließlich nicht zu, daß die Auslegung der Tarifnorm im Sinne der Ansicht des Klagers zu, wie das Landesarbeitsgericht meint, "absurden" Ergebnissen führe. Wäre dies richtig, so müßte auch für einen Teil der bisherigen Rechtsprechung des Senats zum sog. Rechtsmißbrauchstatbestand dieselbe Bezeichnung zutreffen. Es ist auf dem Boden des Gesetzes nicht zu ändern, daß ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit länger als ein Jahr dauert, die sich aber auf zwei Kalenderjahre verteilt, vom Wegfall eines Urlaubsanspruchs verschont bleiben kann, andererseits kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit weniger als ein Jahr dauert, die aber in ein einziges Kalenderjahr fällt, vom völligen Wegfall des Urlaubsanspruchs betroffen werden. Dies ist die unvermeidbare Folge der Zeitgebundenheit des Urlaubsanspruchs, die ihrerseits einen guten Sinn hat. Abgesehen davon ergeben sich auch auf dem Boden der Ansicht des Landesarbeitsgerichts Folgen, die nicht immer als sinnvoll



erscheinen. Es mußte nämlich der Urlaub für das zweite Krankheitsjahr u. U. empfindlich gekürzt werden, obwohl in dieses Jahr nur eine vergleichsweise geringe Krankheitsdauer fällt und die in diesem Jahr erbrachte Arbeitsleistung einen vollen Erholungsausgleich rechtfertigen würde. Es ist nicht ohne zwingende Anhaltspunkte davon auszugehen, daß Tarifparteien eine Regelung dieser Art treffen wollten.

Das angefochtene Urteil erweist sich somit als unzutreffend und war aufzuheben, eines Eingehens auf die sich allein vom Standpunkt des Landesarbeitsgerichts aus stellende Frage der Rechtswirksamkeit des § 14 II Ziff. 7 MTV bedurfte es nicht. Die Sache ist auch, wie nicht näher dargelegt zu werden braucht, zur Endentscheidung zugunsten des Klagers reif.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Doderlein

Musa

