

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

4. JUNI 1970

Gesetz: BUrlG § 7; Manteltarifvertrag für die Eisen-,
Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen
vom 4. März 1965 §§ 6, 7

- Leitsätze: 1. Der Verfall der Abgeltung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG und nach § 7 Nr. 6 des obigen MTV beschränkt sich grundsätzlich auf den Urlaub des laufenden Kalenderjahres; er erstreckt sich nicht auf den aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub (Bestätigung von BAG AP Nr. 6 zu § 7 BUrlG Abgeltung).
2. Dies gilt auch dann, wenn sich das den Verfall der Abgeltung begründende Verhalten des Arbeitnehmers sowohl auf das laufende als auch auf das vorausgegangene Entstehungsjahr des übertragenen Urlaubs erstreckt.

Aktenzeichen: 5 AZR 451/69
Urteil des BAG vom 4. Juni 1970

LAG Hamm



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Juni 1970

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sohler und Döring für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. September 1969 - 8 Sa 338/69 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 4. Juni 1969 - 2 Ca 210/69 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 780,98 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



Tatbestand:

Der Kläger war seit März 1968 als Gießereiarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 4. März 1965 (im folgenden: MTV) Anwendung. Am 11. Februar 1969 wurde der Kläger fristlos entlassen. Er nahm die Kündigung hin.

Im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung hatte der Kläger noch nicht den Jahresurlaub für das Jahr 1968 erhalten. Grund hierfür war die Bitte der Beklagten an den Kläger, den Urlaub aus betrieblichen Gründen erst im Jahre 1969 zu nehmen.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger die Abgeltung des für das Jahr 1968 erworbenen Urlaubsanspruchs von 15 Tagen in der von der Beklagten nicht bestrittenen Höhe von 780,98 DM. Er hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält den Klageanspruch auf Grund des § 7 Nr. 6 MTV für verwirkt. Die genannte Bestimmung lautet:

"6. Bei fristloser Entlassung, die durch den Betriebsrat oder durch das Arbeitsgericht anerkannt ist, bei fristloser Entlassung, bei der der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht nicht angerufen hat oder bei der er nach Anrufung des Arbeitsgerichtes die Klage wieder zurückgezogen hat, und bei unberechtigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der Urlaubsanspruch. Die hiernach verwirkte Urlaubsvergütung ist im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung zuzuführen oder sonst zugunsten der Arbeitnehmer zu verwenden."

Nach der Auffassung der Beklagten erfaßt die vorgenannte Verfallklausel sämtliche im Zeitpunkt der Entlassung bestehenden Urlaubsansprüche, also auch solche, die aus dem vorangegangenen Kalenderjahr herrührten. Im vorliegenden Falle müsse die Verfallklausel auch deshalb den Urlaub aus dem Jahre 1968 erfassen, weil das zur fristlosen Entlassung



führende Verhalten des Klägers sich im wesentlichen im Jahre 1968 zugetragen habe. Der Kläger habe nämlich im Jahre 1968 an 25 Tagen unentschuldigt gefehlt und sei wiederum am 5. und 6. Februar 1969 der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben.

Der Kläger hat bestritten, unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben zu sein.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen; sie haben sich der Rechtsauffassung der Beklagten angeschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter.

Der erwähnte MTV enthält ferner folgende hier interessierende Urlaubsvorschriften:

" § 7

Allgemeine Urlaubsbestimmungen

.....

2. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden.
3. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate). Ein angfangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens zwei Wochen bestanden hat.

Für eine Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

.....

7. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub wird mit Zustimmung des Betriebsrates um so viele Tage gekürzt, wie der Arbeitnehmer seit seinem letzten Urlaub, oder falls er noch keinen Urlaub bekommen hat, seit seinem Eintritt in den Betrieb unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist.

.....

12. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde oder daß Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte."



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Die Auslegung der Verfallklausel des § 7 Nr. 6 MTV durch das Landesarbeitsgericht dahin, daß damit der gesamte im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllte - also auch aus dem Vorjahr übertragener - Urlaub erfaßt werde, ist nicht richtig. Sie ist offenbar entscheidend durch die Annahme des Landesarbeitsgerichts beeinflußt, die Tarifnorm stimme hinsichtlich des Umfangs der Verfallwirkung mit der entsprechenden Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG überein. Diese Annahme ist jedoch unzutreffend. Wie der Senat in der - dem Landesarbeitsgericht allerdings noch nicht bekannten - Entscheidung AP Nr. 6 zu § 7 BUrlG Abgeltung (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) eingehend dargelegt hat, beschränkt sich der Verfall der Abgeltung auf den Urlaub des laufenden Kalenderjahres; er erstreckt sich also nicht auf den aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub. An dieser Rechtsauffassung ist nach erneuter Überprüfung der Rechtslage auch für den vorliegenden Fall festzuhalten. Sie scheitert nicht daran, daß, wie das Landesarbeitsgericht meint, übertragener und neuer Urlaub sowohl nach der Praxis des Arbeitslebens als auch nach den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts zu einer Einheit zusammenwachsen. Hinsichtlich der Praxis des Arbeitslebens liegen, falls es auf sie rechtlich überhaupt ankommen sollte, keine verwertbaren allgemeinen Erfahrungen vor. Die Annahme einer auch aus Rechtsgründen bestehenden Einheit von übertragenem und neuem Urlaub - z.B. mit der Rechtsfolge des Gebots der ungeteilten Gewährung (§ 7 Abs. 2 BUrlG) - ist aber jedenfalls unrichtig. Sie ist unvereinbar mit dem zwingenden gesetzlichen Gebot, den übertragenen Urlaub in den ersten drei Monaten des Übertragungsjahres abzuwickeln (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Eine rechtliche Einheit zwischen übertragenem und neuem Urlaub kann allenfalls in dem Sonderfall des nach § 5 Abs. 1 lit. a BUrlG entstandenen Teilurlaubs vor erfüllter Wartezeit angenommen werden; denn ein solcher Teilurlaub ist auf Verlangen



des Arbeitnehmers auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen, ohne daß dabei die Beschränkung auf die ersten drei Monate eingreift. Aus diesem von der Regel erheblich abweichenden Sonderfall lassen sich aber keine weiteren Schlüsse ziehen.

Anlaß zu einer vom genannten Urteil des Senats abweichenden Beurteilung ist nicht etwa für die Fälle geboten, in denen wie hier das zur Entlassung führende grob treuwidrige Verhalten des Arbeitnehmers sich sowohl auf das laufende als auch auf das vorausgegangene Kalenderjahr erstreckt. In Fällen solcher Art muß allein schon aus Gründen der sicheren Rechtsanwendung grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Entlassung abgestellt werden; es wird sich nämlich in der Regel nur selten nach sicheren Maßstäben abwägen lassen, in welches der beiden Jahre das zu beanstandende Verhalten des Arbeitnehmers überwiegend fällt. Auch ein teilweiser Verfall der Abgeltung läßt sich aus diesem Grund schwerlich in Betracht ziehen. Wie zu entscheiden wäre, wenn das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers allein in das Vorjahr fällt, jedoch erst in dem Jahr, in das der Urlaub übertragen ist, entdeckt wird und zur Entlassung führt, kann offen bleiben; ein Sachverhalt dieser Art liegt hier nicht vor.

Ist damit der Umfang der Verfallwirkung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG auf den Urlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres beschränkt, so kann nichts anderes für die den Verfall der Abgeltung regelnde Vorschrift des § 7 Nr. 6 MTV gelten. Denn diese Tarifnorm besagt über den Umfang der Verfallwirkung selbst nichts, bringt also jedenfalls nicht klar zum Ausdruck, daß sie insoweit die Rechtsstellung des Arbeiters im Vergleich zur Gesetzeslage verschlechtern wolle. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. AP Nr. 9 zu § 13 BUrlG mit weiteren Nachweisen) ist aber ein etwaiger Wille der Tarifpartner, zuungunsten des Arbeitnehmers vom tarifvertraglichen Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG Gebrauch zu machen, nur dann beachtlich, wenn der abweichende Wille aus ihrer Regelung eindeutig hervorgeht.



Nicht ausgeschlossen ist freilich, daß ein solcher eindeutiger Wille der Tarifvertragsparteien zwar nicht unmittelbar aus der den Verfall der Abgeltung regelnden Tarifnorm, jedoch aus der gesamten tariflichen Urlaubsregelung zu entnehmen ist. Das Landesarbeitsgericht hat daher an sich richtigerweise auch den Gesamtinhalt der Urlaubsregelung geprüft, ist dabei jedoch für die hier zu entscheidende Frage des Umfangs der Verfallwirkung nach § 7 Nr. 6 MTV zu unzutreffenden Schlüssen gelangt. Das Landesarbeitsgericht meint, aus § 7 Nr. 12 MTV (Erlöschen des Urlaubsanspruchs drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres) und aus § 7 Nr. 2 MTV (Recht zur Geltendmachung des Urlaubs außerhalb eines Urlaubsplans erst ab 1. April) den Schluß ziehen zu dürfen, daß der Urlaub im Geltungsbereich des MTV "ohne weiteres" bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres abgewickelt werden dürfe. Dabei hat das Landesarbeitsgericht jedoch überschauen, daß in dem gesamten Tarifwerk die Vorschrift des § 7 Abs. 3 Sätze 1 bis 3 BUrtG nicht geändert worden ist. Danach muß also auch im Geltungsbereich des MTV der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden; eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr – auch auf dessen erste drei Monate – ist überhaupt nur unter den strengen im Gesetz genannten Voraussetzungen zulässig. Auch der MTV beläßt es also bei der Bindung des Urlaubs des Kalenderjahres, soweit die Erfüllung des Urlaubsanspruchs in Frage steht. Diese Bindung wird durch eine Vorschrift, die an die versäumte rechtzeitige Geltendmachung den Verfall des Urlaubs knüpft, nicht berührt.

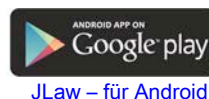
Entgegen der Ansicht der Beklagten läßt sich auch aus der Vorschrift des § 7 Nr. 7 MTV nicht eindeutig eine Auslegung des § 7 Nr. 6 MTV in dem von ihr erstrebten Sinne herleiten. Die genannte Vorschrift gestattet es, den Urlaub um so viele Tage zu kürzen, wie der Arbeitnehmer seit seinem letzten Urlaub oder, falls er noch keinen Urlaub bekommen hat, seit seinem Eintritt in den Betrieb der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist. Es ist schon fraglich, ob dieses Kürzungsrecht auch dann auf übertragenen Urlaub zu beziehen



wäre, falls im Entstehungsjahr dieses Urlaubs keine Fehltage angefallen waren. Selbst wenn dies anzunehmen wäre, ließe es jedoch noch keinen zwingenden Schluß auf die Auslegung des § 7 Nr. 6 MTV zu.

Nicht richtig ist schließlich die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß jede andere als die von ihm vertretene Auslegung der streitigen Tarifnorm zu sinnwidrigen Ergebnissen führen würde. Es werden vielmehr berechnigte Belange des Arbeitnehmers gewahrt und die verständigen Interessen des Arbeitgebers nicht berührt, wenn der Umfang der Verwirkung der Abgeltung nach Gesetz und dem hier maßgeblichen MTV im dargelegten Sinne eingeschränkt wird. Es mag zwar sein, daß die Verfallvorschrift des § 7 Nr. 6 MTV dann mitunter praktisch nicht zum Zuge kommt. Dies ist jedoch kein Grund, die Verfallklausel des § 7 Nr. 6 MTV auch auf übertragenen Urlaub zu erstrecken. Denn die Anwendung derartiger Verfallvorschriften steht stets unter dem Vorbehalt, daß im Zeitpunkt der Auflösung überhaupt noch ein der Abgeltung zugänglicher Urlaubsanspruch besteht. Daran kann es aus verschiedenen Gründen fehlen, vielfach deshalb, weil der Urlaub bereits freizeitmäßig abgewickelt oder weil - ganz unabhängig vom Vorhandensein eines übertragenen Urlaubs - überhaupt noch kein Urlaubsanspruch entstanden war. In allen solchen Fällen bleibt das zur Entlassung führende Verhalten des Arbeitnehmers, so schwer es im Einzelfall auch wiegen mag, urlaubsrechtlich ohne jede Folgen. Dies ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts obensowenig sinnwidrig wie das Fehlen urlaubsrechtlicher Nachteile, falls die Verfallwirkung nicht auch auf übertragenen Urlaub erstreckt wird; es ist einfach die Folge der von vornherein eingeschränkten Wirkungsweise von Vorschriften, die nichts anderes als den Verfall der Abgeltung regeln.

Das angefochtene Urteil war somit aufzuheben. Da der Sachverhalt, insbesondere die Höhe des Anspruchs, nicht streitig ist, konnte der Senat in der Sache bereits ab-



schließlich zugunsten des Klägers entscheiden (§ 565 Abs. 3
Nr. 1 ZPO).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Sohler

Döring

