

4. Okt. 1962

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

11.10.62

Gesetz: UrlaubsG Niedersachsen § 3 Abs. 2, § 6; Urlaubsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Textilindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 23. April 1957 und 13. April 1960; BGB § 611 Urlaubsrecht

Leitsätze:

§ 3 Abs. 2 UrlaubsG Niedersachsen stellt keinen die gesetzliche Mindesturlaubslänge oder das Lebensstandardprinzip berührenden Grundsatz auf, sondern enthält im Gesamtrahmen des gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaubs eine Konkretisierung des Zwölftelungsprinzips, also eines gegenüber dem Stichtagsprinzip gleichwertigen Urlaubssystems. Weder das eine noch das andere dieser beiden möglichen Urlaubssysteme beeinträchtigt das Wesen des Urlaubs und des ihm innewohnenden Schutzzwecks in dem Sinne, daß bei Vornahme eines Günstigkeitsvergleichs die gesetzlich vorgesehene Anwendbarkeit des einen der beiden Urlaubssysteme stets die günstigere gegenüber der von der gesetzlichen Regelung abweichenden kollektivrechtlichen Vereinbarung des anderen Urlaubssystems darstellt.

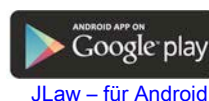
Aktenzeichen: 5 AZR 456/60

Urteil des BAG vom 4. Oktober 1962

LAG Niedersachsen



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



5_AZR_456/60

2 Sa 324/60 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Oktober 1962

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Schumacher und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der II. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. November 1960 - 2 Sa 324/60 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Lingen/Ems vom 24. Juni 1960 - Ca 139/60 - die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.

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 im Jahre 1923 geborene Kläger ist am 4. April 1938 in die Dienste der Beklagten getreten und war zuletzt als Spinner mit einem Stundenlohn von 2,13 DM beschäftigt. Am 8. April 1960 wurde das Arbeitsverhältnis von der Beklagten fristlos mit der Begründung gekündigt, der Kläger habe an diesem Tage die Arbeit beharrlich und schuldhaft verweigert.

Der Kläger verlangt mit der Klage Abgeltung des ihm seiner Ansicht nach aufgrund der Bestimmungen des Urlaubs-gesetzes für das Land Niedersachsen zustehenden anteiligen Jahresurlaubs von vier Tagen für das Kalenderjahr 1960 in der unstreitigen Höhe von 68,18 DM.

Die Beklagte hat sich zur Begründung ihres Klageab- weisungsantrages auf das die Parteien bindende tarifliche Urlaubsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Textilindustrie in Nordrhein-Westfalen und im Regierungs- bezirk Osnabrück vom 23. April 1957 berufen, das in seinen Ziffern 3) und 4) folgendes bestimmt:

- "3) Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 1. Mai aus dem Betrieb aus, so besteht kein Ur- laubsanspruch. Für Arbeiter, welche seit ihrer Einstellung noch keinen Urlaub ge- habt und die Wartezeit erfüllt haben, bleibt der Urlaubsanspruch jedoch bestehen.
- 4) Der Urlaubsanspruch eines Arbeiters erlischt im Falle einer von ihm verschuldeten frist- losen Entlassung oder eines von ihm begangenen Arbeitsvertragsbruches."

Sie ist der Ansicht, daß bei einem nach § 6 des Ur- laubsgesetzes Niedersachsen vorzunehmenden Günstigkeits- vergleich die tarifliche Urlaubsregelung für den Arbeit- nehmer insgesamt günstiger sei als die im Urlaubsgesetz Niedersachsen vorgesehene Regelung. Im übrigen gewähre das Urlaubsgesetz Niedersachsen keinen Urlaubsanspruch im Falle der fristlosen Entlassung eines Arbeitnehmers, auch sei die Geltendmachung eines Urlaubsanspruchs unter den obwaltenden Umständen rechtsmißbräuchlich.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1) Nach § 2 Abs. 4 des Urlaubsgesetzes für das Land Niedersachsen vom 10. Dezember 1948 (GVBl. 1948 S. 179) darf in Übereinstimmung mit Ziffer 8 Satz 2 des tariflichen Urlaubsabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Textilindustrie in Nordrhein-Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 23. April 1957 (abgekürzt: TV) der Urlaub nur insoweit abgegolten werden, als er infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Form von Freizeit gewährt werden kann. Das tatsächliche Vorliegen dieser Voraussetzung ergibt sich aus dem unstreitigen Sachverhalt. Infolge der Subsidiarität des Abgeltungsanspruchs (vgl. BAG 3, 61 = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) ist weitere Voraussetzung für die Geltendmachung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs, daß dem Kläger im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein entsprechender Urlaubsanspruch zugestanden hat. Dies ist entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils nicht der Fall.

2) Nach § 1 Abs. 1 Urlaubsg Niedersachsen erhält jeder Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate in einem Betrieb tätig, so steht ihm gemäß § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen für jeden angefangenen Monat ein Zwölftel des gesetzlichen Urlaubs zu. Nach diesem Wortlaut gewährt das Gesetz jedem Arbeitnehmer einen anteiligen Urlaubsanspruch auch bei einem Ausscheiden innerhalb der ersten vier Monate des laufenden Urlaubsjahres; es steht damit im Gegensatz zu der Bestimmung der Ziffer 3 TV, die auch bei einer nicht auf einer fristlosen Entlassung (Ziffer 4) beruhenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Mai des laufenden Kalenderjahres jeden Urlaubsanspruch versagt.

Gemäß § 6 Urlaubsg Niedersachsen bleibt jedoch, soweit in Gesetzen, Gesamtvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung getroffen ist, diese unberührt. Aus dieser gesetzlichen Vorschrift ergibt sich die Notwendigkeit, für die Frage der Gültigkeit der schwächeren Rechtsquelle gegenüber der stärkeren durch Anstellung eines Günstigkeitsvergleichs darüber zu entscheiden, ob die Rechtslage des Arbeitnehmers auf Grund der schwächeren tariflichen Regelung gegenüber dem Urlaubsgesetz zu seinen Gunsten geändert wird. Dabei ist - wie der Senat in seinem Urteil vom 20. Juli 1961 (AP Nr. 3 zu § 10 Urlaubsg Hamburg) ausgeführt hat - selbstverständlich, daß keine tarifliche Regelung als günstiger angesehen werden kann, die die gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaubslänge oder das Lebensstandardprinzip beeinträchtigt. § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen stellt keinen die genannten Prinzipien beeinträchtigenden Grundsatz auf, sondern enthält im Gesamtrahmen des gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaubs eine Konkretisierung des Zwölftelungsprinzips, also eines gegenüber dem Stichtagsprinzip gleichwertigen Urlaubssystems. Weder das eine noch das andere dieser beiden möglichen Urlaubssysteme berührt das Wesen des Urlaubs und des ihm innewohnenden Schutzzwecks in dem Sinne, daß bei Vornahme eines Günstigkeitsvergleichs die gesetzlich vorgesehene Anwendbarkeit des einen der beiden Urlaubssysteme stets die günstigere gegenüber der von der gesetzlichen Regelung abweichenden kollektivrechtlichen Vereinbarung des anderen Urlaubssystems darstellt.

Ob die tarifliche Regelung gegenüber der gesetzlichen in dem vorliegenden Fall die für den Arbeitnehmer günstigere ist, ergibt sich danach aus einem Vergleich der verschiedenen Urlaubsregelungen. Hierbei ist, wie der Senat in seiner Entscheidung vom 20. Juli 1961 (aaO) ausgesprochen hat, nicht von einem abstrakten Gesamtvergleich auszugehen, der alle Urlaubsbestimmungen des Tarifvertrages für alle Arbeitnehmer allen Bestimmungen des Urlaubsg Niedersachsen gegenüberstellt. Es scheidet aber auch eine Betrachtungsweise aus, die eine einzelne Bestimmung des Tarifvertrages in einen Vergleich zu einer gleichartigen des Gesetzes setzt und so die günsti-



gere Einzelbestimmung zu ermitteln sucht, weil hierbei eine Berücksichtigung des zwischen den einzelnen Bestimmungen bestehenden sachlichen Zusammenhangs und ihrer gegenseitigen Ergänzung außer Betracht bliebe. Vielmehr hat die durch Vornahme eines Gruppenvergleichs zu treffende Wertung in der Weise zu erfolgen, daß man die hypothetische Frage stellt, wie sich ein Arbeitnehmer der Gruppe, der der betreffende Kläger angehört, unter normalen Umständen bei verständiger Würdigung des Wesens des Urlaubs entscheiden würde.

a) Der vom Landesarbeitsgericht angestellte Günstigkeitsvergleich geht von dem einen Grundurlaub von 12 Tagen festlegenden und den Verlust des Urlaubsanspruchs im Falle einer von dem Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Entlassung vorsehenden Tarifvertrag vom 23. April 1957 (TV 1957) aus. Dieser Ausgangspunkt ist indessen rechtsirrig.

Maßgebend für die Berechtigung des vom Kläger verfolgten Urlaubsabgeltungsanspruchs ist das zwischen dem Verband der Textilindustrie Westfalens und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung abgeschlossene tarifliche Urlaubsabkommen vom 13. April 1960 (TV 1960). Im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages (13. April 1960) hat zwar das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien nicht mehr bestanden, nach Ziffer 1 des TV 1960 ist jedoch das (in der Zwischenzeit abgelaufene) tarifliche Urlaubsabkommen vom 23. April 1957 mit Wirkung ab 1. April 1960 mit einigen Abänderungen (Verlängerung des Urlaubs von 12 auf 18 Tage - Ziffer 1 b TV 1960-, Beseitigung der Bestimmung über den Verlust des Urlaubsanspruchs im Falle der fristlosen Entlassung - Ziffer 1 a TV 1960 -) wieder in Kraft gesetzt worden. Legt sich ein Tarifvertrag Rückwirkung bei, so gilt er im Zweifel auch für die Tarifverhältnisse der Tarifgebundenen, die zur Zeit des rückwirkenden Wirksamkeitsbeginns des Tarifvertrages bestanden haben, später jedoch und zwar vor dem Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages ihr Ende gefunden haben (BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 1 TVG Rückwirkung; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 19). Für die Frage der Urlaubsabgeltung des Klägers gilt deshalb der TV vom 13. April 1960 auch bei der am 8. April 1960 erfolgten Auflösung des Arbeitsverhältnisses,



allerdings unter der Voraussetzung, daß der Kläger am 13. April 1960 noch gewerkschaftlich bei der den TV 1960 abschließenden IG-Textil organisiert war. Es steht zwar angesichts des Berufswechsels des Klägers nach seiner fristlosen Entlassung vom 8. April 1960 nicht ganz sicher fest, ob er unmittelbar danach bei der IG-Textil ausgeschieden und zur IG-Bau übergetreten ist. Der Umstand aber, daß der Kläger in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht durch die Rechtsschutzstelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes vertreten worden ist, kann in Übereinstimmung mit der Ansicht des Ersten Senats in dem Urteil vom 8. Juni 1961 - 1 AZR 364/61 - unbedenklich dahin gewertet werden, daß er gewerkschaftlich organisiert war, also im vorliegenden Fall entweder bei der IG-Textil oder bei der IG-Bau. Gegen einen Übertritt des Klägers zur IG-Bau bereits am 13. April 1960 spricht aber, daß nach den Satzungen der IG bei Berufswechsel ein Übertritt von der einen zur anderen IG erst nach einer geraumen Zeit zulässig ist, so z.B. bei der IG-Textil nach sechs Monaten (§ 6 der Satzung der IG-Textil). Es muß daher nach allgemeinen Erfahrungssätzen angenommen werden, daß der Kläger noch am 13. April 1960 bei der IG-Textil organisiert war und daher der TV 1960 auf sein am 8. April 1960 beendigtes Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Für die Vornahme des Günstigkeitsvergleichs kann auch nur der im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltende Tarifvertrag in Betracht gezogen werden, wenn dieser im Vergleich zu den zu Beginn des Urlaubsjahres geltenden und in aller Regel für einen Günstigkeitsvergleich heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen eine günstigere Regelung enthält.

b Der anzustellende Gruppenvergleich ergibt, daß die tarifliche Urlaubsregelung insgesamt gesehen günstiger als die gesetzliche ist. Günstiger ist einmal die Gesamtlänge des tariflichen Urlaubs in Höhe von 18 Tagen (Ziffer 1 b TV 1960) bezogen auf das Urlaubsjahr gegenüber der gesetzlichen Urlaubsdauer von 12 Tagen (§ 2 Abs. 1 Urlaubsg Niedersachsen). Das ist ein ganz entscheidender Gesichtspunkt.

Günstiger ist die tarifliche Regelung auch in folgender Beziehung: Das Stichtagsprinzip des TV führt für den Fall des



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



Austritts im Urlaubsjahr dann, wenn der Austritt nach dem 1. Mai erfolgt, dazu, daß der betreffende Arbeitnehmer den vollen tariflichen Urlaub von 18 Tagen erhält und nicht, wie das Gesetz es vorsieht, nur einen Urlaub nach dem Zwölftelungsprinzip. Aber selbst beim Ausscheiden vor dem 1. Mai ist die tarifliche Regelung nicht unbedingt ungünstiger als das Gesetz, weil der Arbeitnehmer, wenn er im tariflichen Geltungsbereich weiter arbeitet, nach dem dann zur Anwendung kommenden Zwölftelungsprinzip jedenfalls noch 8/12 des tariflichen Urlaubs, also mindestens 12 Tage Urlaub erhält und damit den im UrlaubsgG Niedersachsen vorgesehenen gesetzlichen Mindesturlaub erreicht. Nur in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer vor dem 1. Mai ausscheidet und alsdann in einem Bereich arbeitet, der keinen höheren Urlaub vorsieht als den gesetzlichen Jahresurlaub von 12 Tagen, sowie in dem weiteren Fall, daß er nach seinem Ausscheiden überhaupt nicht mehr arbeitet, könnte er ungünstiger stehen, als von der gesetzlichen Regelung gewollt.

Damit ergibt sich aber für einen vor die Wahl gestellten Arbeitnehmer die Überlegung, daß er bei Verbleib bei seinem Arbeitgeber im Lauf des Urlaubsjahres 18 Tage Urlaub, bei einem Ausscheiden vor dem 1. Mai des Jahres, sofern er in der gleichen Branche tätig wird, immer noch 12 Tage Urlaub erwirbt, also im Vergleich zum Gesetz bezüglich der 12 Tage genauso gestellt ist wie nach der gesetzlichen Regelung, daß er aber bei Verbleib sich gegenüber der gesetzlichen Regelung um sechs Tage verbessern kann. Diese vergleichende Abwägung führt vorliegend dazu - insbesondere bei Berücksichtigung der Tatsache, daß nach der Anschauung des Arbeitslebens entscheidendes Gewicht auf die Dauer des Urlaubs gelegt wird, sowie des hier hinzukommenden Umstandes, daß ein Berufswechsel nach einer 25-jährigen Branchenzugehörigkeit äußerst selten ist -, daß ein Arbeitnehmer nach vernünftigen Gesichtspunkten die tarifliche Regelung insgesamt als die günstigere bezeichnen würde. So gesehen handelt es sich aber bei dem Stichtagsprinzip des Tarifvertrages im Gesamtrahmen der tarifvertraglichen Urlaubsregelung um eine Regelung einer Nebenfrage, die in ihren



Auswirkungen, wie oben dargelegt, das Wesen des Urlaubs nicht entscheidend beeinträchtigt und der günstigeren tarifvertraglichen Regelung nicht das Übergewicht nimmt. Ergibt sich danach aber, daß nach der insgesamt für den Arbeitnehmer günstigeren tariflichen Regelung ein Urlaubsanspruch vor dem 1. Mai des laufenden Jahres nicht entsteht und demgemäß auch ein Abgeltungsanspruch nicht geltend gemacht werden kann, so war auf die Revision der Beklagten das angefochtene Urteil aufzuheben und unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Paetsch

Schumacher



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

