

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

- 3. Dez. 1964

139

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1, § 5 Abs. 1 lit. b, § 4; BGB § 611
Urlaubsrecht; UrlaubsG Bayern Art. 9 Abs. 2 und Abs. 3;
UrlaubsG Württemberg-Baden § 2 Abs. 2; Urlaubsverein-
barung für die gewerblichen Arbeitnehmer und Heimarbeiter
der Südwestdeutschen Textilindustrie vom 29. März 1960
Nr. II 1, III, VII 1

Leitsätze:

1. Die Bestimmung des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG über den Teilurlaub des Arbeitnehmers, der ohne Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, kann kraft des tariflichen Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 BUrlG durch einen Tarifvertrag dahin geändert werden, daß der Teilurlaub des ausscheidenden Arbeitnehmers nur bei Erfüllung einer Wartezeit zu gewähren ist.
2. Das Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten des BUrlG (1. Januar 1963) gültig geschlossen worden sind und deren zeitliche Geltungsdauer nicht vor diesem Zeitpunkt endete (Bestätigung der Urteile des Senates vom 9. Juli 1963 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - [demnächst] AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 BUrlG-sowie das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senates vom 26. November 1964 - 5 AZR 291/64 -).
3. Macht ein vor dem Inkrafttreten des BUrlG geschlossenes und nach dem damaligen Landesrecht gültiges tarifliches Urlaubsabkommen den Teilurlaub des Arbeitnehmers im Austrittsfall von der Erfüllung einer Wartezeit abhängig und bestimmt dieses tarifliche Urlaubsabkommen in einer Schlußbestimmung, daß günstigere gesetzliche Urlaubsregelungen von dem tariflichen Urlaubsabkommen nicht berührt werden, so führt das nicht dazu, daß mit dem Inkrafttreten des BUrlG die bisherige Tarifregelung ungültig wird und für diese Frage nunmehr die Bestimmung des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG gilt.

Aktenzeichen: 5 AZR 486/63

Urteil des BAG vom 3. Dezember 1964 LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5. AZR 486/63
5. Sa 42/63 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 3. Dezember 1964

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1964 durch die
Bundesrichter Professor Dr. Stumpf, Dr. Schröder und
Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und
Dr. Sohler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. September
1963 - 3 Sa 42/63 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Stuttgart vom 7. Juni 1963 - 3 Ca
258/63 - wie folgt geändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

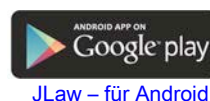
1. a) Der Kläger war vom 29. Januar 1963 bis zum 22. März 1963 bei der in Stuttgart ansässigen Beklagten als Stricker beschäftigt. Zwischen den Parteien galt kraft Vereinbarung die "Urlaubsvereinbarung für gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Heimarbeiter vom 29. März 1960", abgeschlossen zwischen dem Verband der Südwestdeutschen Textilindustrie e.V., Sozialpolitischer Ausschuß, und der Fachvereinigung Wirkerei Ebingen e.V., einerseits und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits. Der räumliche Geltungsbereich dieser "Urlaubsvereinbarung" umfaßt die Regierungsbezirke Nordwürttemberg, Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern des Landes Baden-Württemberg sowie den bayerischen Kreis Lindau. Sie bestimmt, soweit es für den vorliegenden Rechtsstreit interessiert, für den Urlaub der Arbeitnehmer folgendes:

"II. Allgemeine Bestimmungen:

1. U r l a u b s j a h r ist das Kalenderjahr.
2.

III. Urlaubsanspruch und -dauer:

1. Die Ansprüche auf Jahresurlaub und anteiligen Urlaub entstehen nach Erfüllung der W a r t e z e i t.
Die Wartezeit beträgt
für Jugendliche 3 Monate,
für ältere (nicht jugendliche) Arbeitnehmer
6 Monate, bei Entlassungen aus betrieblichen
Gründen für den anteiligen Urlaubsanspruch
3 Monate.
Die Wartezeit ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur einmal zu erfüllen.
2. Der volle J a h r e s u r l a u b beträgt:
 - a) für Jugendliche 24 Werktage,
 - b) für ältere (nicht jugendliche)
Arbeitnehmer...
vom Jahre 1961 an:
bis zu einer Betriebszugehörigkeit
von 10 Jahren: 18 Werktage,
bei einer Betriebszugehörigkeit
von mehr als 10 Jahren: 19 Werktage,
bei einer Betriebszugehörigkeit
von mehr als 20 Jahren: 20 Werktage.



Der volle Jahresurlaub steht denjenigen Arbeitnehmern zu, deren Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubsjahres bereits bestand, wenn die Wartezeit erfüllt und das Arbeitsverhältnis bei Erteilung des Urlaubs nicht gekündigt ist.

3. Im Laufe des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben nach Erfüllung der Wartezeit (siehe Ziffer 1) Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie in dem betreffenden Kalenderjahr volle Monate beschäftigt waren, soweit der frühere Betrieb den Urlaub weder gewährt noch abgegolten hat (siehe Abschnitt II Ziffer 4) (A n t e i l i g e r U r l a u b s a n s p r u c h). Ist die Wartezeit im Eintrittsjahr nicht erfüllt, so ist der Urlaub für das Eintrittsjahr im folgenden Urlaubsjahr nach Erfüllung der Wartezeit zu gewähren.

VII. Schlußbestimmungen:

Bestehende günstigere gesetzliche, betriebliche oder einzelvertragliche Urlaubsregelungen werden von dem vorstehenden Abkommen nicht berührt. ..."

- b) Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen am 22. März 1963 gelöst. Die von dem Kläger für 1 1/4 Urlaubstage erbetene Urlaubsabgeltung in der rechnerisch zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 30,- DM lehnte die Beklagte unter Berufung auf Ziffer III 3 der oben mitgeteilten "Urlaubsvereinbarung" mit der Begründung ab, dem Kläger stehe ein Teilurlaub deshalb nicht zu, weil er die tariflich vorgesehene Wartezeit von 6 Monaten noch nicht erfüllt habe.
2. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 30,- DM Urlaubsabgeltung zu verurteilen. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, der dem Kläger an sich nach § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG zustehende Teilurlaub sei gemäß Nr. III Nr. 3 der oben genannten "Urlaubsvereinbarung", die auch nach Inkrafttreten des BUrlG fortgelte, gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG gültig abbedungen.
3. In den beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klageabweisung weiter.



Entscheidungsgründe:

1. a) Nach § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG in Verbindung mit § 4 BUrlG hat ein Arbeitnehmer, wenn er vor erfüllter Wartezeit von sechs Monaten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

b) Von dieser Regelung des § 5 Abs. 3 lit. b BUrlG können Tarifverträge, deren Anwendung - wie hier - zwischen den Parteien vertraglich vereinbart ist, kraft des in § 13 Abs. 1 BUrlG festgelegten tariflichen Vorrangprinzips auch **z u n g u n s t e n** des Arbeitnehmers abweichen. § 13 Abs. 1 EUrlG verbietet eine tarifliche Abweichung von der Regelung des BUrlG zuungunsten des Arbeitnehmers nur insoweit, als die Vorschriften des § 1, § 2 und § 3 Abs. 1 BUrlG in Betracht kommen. Von allen anderen Vorschriften des BUrlG dagegen können Tarifverträge auch zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen, wie § 13 Abs. 1 BUrlG klar und eindeutig aussagt. Daher können Tarifverträge auch die Frage, wann ein Arbeitnehmer, der vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, einen Teilurlaubsanspruch erwirbt, für den Arbeitnehmer ungünstiger regeln, als es in § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG vorgesehen ist. Denn daraus, daß das BUrlG diese Frage in § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG und nicht im Bereich der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG geregelt und die Regelung des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG von dem tariflichen Vorrangprinzip in § 13 Abs. 1 EUrlG nicht ebenso ausgenommen hat wie die Regelungen der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG, folgt eindeutig, daß in Tarifverträgen diese Frage anders und ungünstiger, als im Gesetz vorgesehen, geregelt werden kann. Dieses Vorrangprinzip der Tarifautonomie hat der Gesetzgeber bewußt aufgestellt. Wie der erkennende Senat bereits in seinen Urteilen vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - [demnächst] AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 EUrlG - sowie weiterhin dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. November 1964 - 5 AZR 291/64 - eingehend begründet hat, hat sich der Gesetzgeber des BUrlG ganz bewußt



auf den Standpunkt gestellt, die sozialpolitischen und rechtlichen Verdienste der Tarifpartner in den vergangenen Jahrzehnten um die Fortentwicklung des Urlaubsrechtes und die sachbezogene Kenntnis der Tarifpartner darüber, welche Urlaubsregelung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber der verschiedensten Berufs- bzw. Industriezweige zweckmäßig, angemessen und zumutbar sei, rechtfertigten das tarifliche Vorrangprinzip und machten einen Günstigkeitsvergleich der Tarifverträge mit den Regelungen des BUrlG jedenfalls insoweit entbehrlich, als es sich nicht um die Fragen handelt, die in §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG geregelt sind (vgl. den schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit (21. Ausschuß) zum BUrlG vom 30. November 1962 - BT-Drucks. IV 785 zu II und zu III § 13).

2. An dem tariflichen Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 BUrlG vor der gesetzlichen Regelung des § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG nehmen auch solche Tarifverträge teil, die - wie hier die Urlaubsvereinbarung vom 29. März 1960 - bereits v o r dem am 1. Januar 1963 geschehenen Inkrafttreten des BUrlG abgeschlossen worden sind, sofern sie bis zum Inkrafttreten des BUrlG gültiges Tarifrecht waren und sich eine zeitliche Geltung auch über den 1. Januar 1963 hinaus beigelegt haben. Das hat der erkennende Senat im einzelnen bereits in seinen beiden Urteilen vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 450/63 und 5 AZR 463/63 - [demnächst] AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 13 BUrlG - sowie ebenfalls in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. November 1964 - 5 AZR 291/64 - in Übereinstimmung mit der fast einhelligen Ansicht der Lehre im einzelnen ausgeführt, worauf hiermit verwiesen werden kann.

Die hier in Betracht kommende "Urlaubsvereinbarung" vom 29. März 1960 war unter der Geltung des UrlaubsG Bayern und des UrlaubsG Württemberg-Baden für deren gebietlichen Geltungsbereich gültiges Tarifrecht: Gemäß § 9 Abs. 3 UrlaubsG Bayern galt für die Frage, welcher Teilurlaub einem Arbeitnehmer im Austrittsjahr zustand, das tarifliche Vorrangprinzip, mit der Folge, daß die "Urlaubsvereinbarung" den in Art. 9 Abs. 2 UrlaubsG Bayern für solche Fälle vorgesehenen



- 6 -

Teilurlaub ungünstiger, als im Gesetz (§ 9 Abs. 2 UrlaubsG Bayern) vorgesehen, regeln könnte. Für ihren gebietlichen Geltungsbereich in Württemberg-Baden war die "Urlaubsvereinbarung" günstiger als die gesetzliche Regelung der Teilurlaubsfrage nach dem UrlaubsG Württemberg-Baden. Denn nach § 2 Abs. 2 UrlaubsG Württemberg-Baden stand einem Arbeitnehmer im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ein Teilurlaub nur dann zu, wenn er mehr als sechs Monate innerhalb des Urlaubsjahres tätig war, während die "Urlaubsvereinbarung" in Nr. III 1 und 3 im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus betrieblichen Gründen bereits eine Wartezeit von drei Monaten für den Erwerb eines Teilurlaubsanspruchs genügen läßt und damit als die in dieser und auch in sonstiger Beziehung (Urlaubslänge) günstigere Regelung gemäß § 3 Abs. 1 UrlaubsG Württemberg-Baden der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 2 UrlaubsG Württemberg-Baden vorging. Die "Urlaubsvereinbarung" hat sich auch Geltung für die Zeit nach dem Inkrafttreten des EUrlG beigelegt.

3. a) Die soeben zu Ziffer 1 und 2 dieser Entscheidungsgründe dargelegten Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht nicht verkannt, sondern sinngemäß auch bejaht. Es hat jedoch ausgeführt, die aus Nr. III 3 der "Urlaubsvereinbarung" sich ergebende Abdingung des § 5 Abs. 1 lit. b EUrlG wirke sich aber deshalb nicht aus, weil es in Nr. VII Satz 1 der "Urlaubsvereinbarung" heiße: "Bestehende günstigere gesetzliche, betriebliche oder einzelvertragliche Urlaubsregelungen werden von dem vorstehenden Urlaubsabkommen nicht berührt". Es hat angenommen, darin sei eine "allgemeine Günstigkeitsklausel" des Inhaltes zu sehen, daß günstigere gesetzliche Bestimmungen aller Art dem Inhalt der "Urlaubsvereinbarung" vorgehen sollten. Eine solche günstigere gesetzliche Regelung sei dem § 5 Abs. 1 lit. b EUrlG zu entnehmen.

Dem kann aus folgenden Gründen jedoch nicht gefolgt werden:

b) Es kann nicht angenommen werden, daß Tarifpartner, die - wie vorliegend - eine verhältnismäßig umfassende und - was die Länge des vollen Jahresurlaubes angeht - eine günstigere

- 7 -



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



Regelung als die geschaffen haben, wie sie in dem Urlaubsg Bayern (Art. 4 Abs. 1: 12 Arbeitstage), dem Urlaubsg Württemberg-Baden (§ 2 Abs. 1 Satz 1: 12 Arbeitstage) und dem EUrlG (§ 3 Abs. 1 Satz 1: 15 Werkstage) enthalten war bzw. ist, mit dem in Nr. VII Satz 1 der "Urlaubsvereinbarung" genannten "bestehenden günstigeren gesetzlichen Regelungen" nach der sogenannten "Rosinentheorie" schlechthin alles das meinen, was im Einzelfall im Gesetz günstiger geregelt ist als in dem Urlaubsabkommen. Damit wäre insbesondere die tarifliche Regelung der hier interessierenden Frage des Teilurlaubes im Austrittsjahr, für die das Urlaubsg Bayern nach dem oben (vgl. Ziffer 2 der Entscheidungsgründe) Ausgeführten günstiger war als die "Urlaubsvereinbarung", letztere praktisch überflüssig gewesen. Eine solche Verzichtung des Nutzens einer gemeinsam geschaffenen tariflichen Urlaubsvereinbarung, die auch den praktischen und wirtschaftlichen Bedürfnissen des betreffenden Industriezweiges sinnvoll Rechnung tragen soll, liegt aber regelmäßig nicht im Willen von Tarifpartnern.

c) In Wahrheit stellt auch das Landesarbeitsgericht nicht in Abrede, daß jedenfalls unter der Geltung des Urlaubsg Bayern und des Urlaubsg Württemberg-Baden die Tarifpartner den Teilurlaub im Austrittsjahr so regeln wollten und regeln konnten, wie das in Nr. III 3 der "Urlaubsvereinbarung" geschehen ist. Es meint nur, es habe im Zeitpunkt des Abschlusses der "Urlaubsvereinbarung" nicht im Willen der Tarifpartner gelegen, auch die damals noch nicht existierende und noch nicht bekannte und für den Kläger günstigere Regelung des § 5 Abs. 1 lit. b EUrlG zu verdrängen. Auch diese Überlegungen des Landesarbeitsgerichts können jedoch nicht gebilligt werden. Auch wenn die Tarifpartner der "Urlaubsvereinbarung" mit Nr. VII Satz 1 künftige insgesamt günstigere gesetzliche Regelungen als die bisherigen, hier also ein künftiges EUrlG, gemeint haben sollten, muß angenommen werden, daß sie dann für den hier allein interessierenden Komplex der Wartezeit bei Teilurlaub im Austrittsjahr dennoch zwischen unabdingbarem zwingendem und tariflich abdingbarem künftigen



Gesetzesrecht unterschieden haben. Denn die Tarifpartner haben mit der eingehenden und auf die Belange der Textilindustrie bezogenen und Rücksicht nehmenden Regelung in Nr. III 1 der "Urlaubsvereinbarung" hinlänglich deutlich zum Ausdruck gebracht, daß diese Tarifregelung die sachnähere sei und deshalb einer günstigeren künftigen Gesetzesregelung, sofern sie das gestattet, ebenso vorgehen solle, wie das im gebietlichen Geltungsbereich des UrlaubsG Bayern nach dessen Art. 9 Abs. 3 schon bisher der Fall war.

4. Demnach ergibt sich zusammengefaßt, daß § 5 Abs. 1 lit. b EUrlG durch Nr. III 3 der "Urlaubsvereinbarung" verdrängt worden ist und daß es somit für das Klagebegehren an einer Anspruchsgrundlage fehlt. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und - unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils - zur Klageabweisung.

gez. Dr. Stumpf Dr. Schröder Dr. Auffarth
Röglin Dr. Sohler



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

