

14. Nov. 1963

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

150

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht; Urlaubsg NRW § 5 Abs. 2, § 10 Abs. 2; Arbeitsplatzschutzgesetz § 4 Abs. 1 und 6; Urlaubsabkommen für die Arbeiter der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 13. April 1960 Ziffer 3

Leitsätze:

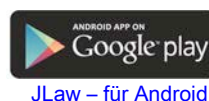
1. § 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPlatzSchutzG gibt dem Arbeitgeber die Ermächtigung, den Erholungsurlaub im Laufe des Urlaubsjahres zum Grundwehrdienst einberufener Arbeitnehmer nach dem Zwölfeltungsprinzip zu kürzen.
2. Diese Ermächtigung wird durch ein allgemeines tarifliches Urlaubsabkommen, das das Stichtagsprinzip anwendet, nicht berührt.
3. Der Ausschluß der gesetzlichen Ermächtigung zur Kürzung des Urlaubs bedarf einer ausdrücklichen einzel- oder kollektivvertraglichen Vereinbarung.

Aktenzeichen: 5 AZR 498/62

Urteil des BAG vom 14. November 1963 LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 498/62

5 Sa 488/62 Hamm/Westf.

Verkündet

am 14. November 1963

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

150

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts - 5. Kammer - in Hamm (Westf.) vom 9. November 1962 - 5 Sa 488/62 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts in Rheine (Westf.) vom 6. August 1962 - 1 Ca 281 C/62 - wie folgt abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der seit 1. August 1960 bei der Beklagten, einem Unternehmen der westfälischen Textilindustrie, tätige Kläger wurde zum 1. Juli 1962 zum Wehrdienst einberufen. Auf Grund des kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für die Parteien geltenden Urlaubsabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk O vom 13. April 1960 (künftig: Urlaubsabkommen) stand dem Kläger für das Urlaubsjahr 1962 ein Jahresurlaub von 18 Urlaubstagen zu. Von diesem Urlaub hat er nur neun Tage erhalten; die Gewährung der restlichen Urlaubstage hat die Beklagte unter Hinweis auf das bei Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst bestehende Recht des Arbeitgebers zur Kürzung des Erholungsurlaubs abgelehnt.

Der Kläger ist der Auffassung, daß eine Zwölfteilung des Urlaubs mit dem tariflichen Urlaubsabkommen, das als Stichtag für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs den 1. Mai des jeweiligen Kalenderjahres vorsehe, nicht vereinbar sei. Er hat deshalb beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm nach Beendigung des Grundwehrdienstes den im Jahre 1962 erworbenen Resturlaubsanspruch in Höhe von 9 Tagen in Form bezahlter Freizeit zu gewähren, oder für den Fall, daß er das Arbeitsverhältnis beende, diesen Urlaubsanspruch abzugelten.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, sie sei auf Grund des § 4 Abs. 1 des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatz-

- 3 -



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



schutzgesetz) vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293) (künftig: ArbPlatzschutzG) berechtigt, den dem Kläger aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, den er Grundwehrdienst leiste, um ein Zwölftel zu kürzen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

1) § 4 Abs. 1 S. 1 ArbPlatzSchutzG ermächtigt den Arbeitgeber, bei Einberufung des Arbeitnehmers zum Grundwehrdienst während des dann eintretenden Ruhens des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 ArbPlatzSchutzG) dessen Urlaub nach dem Zwölftelungsprinzip zu kürzen. Nach § 4 Abs. 4 des Gesetzes kann der Arbeitgeber sogar den nach dem Zwölftelungsprinzip vor der Einberufung zum Wehrdienst etwa schon zuviel gewährten Urlaub auf den Urlaub anrechnen, der dem Arbeitnehmer nach der Entlassung aus dem Grundwehrdienst neu erwächst. Sinn und Zweck des ArbPlatzSchutzG ist es, bei der Kollision zwischen der Wehrpflicht des Arbeitnehmers und den beiderseitigen Pflichten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag einen Interessenausgleich zwischen den Arbeitsvertragsparteien und dem Staat vorzunehmen. Das Gesetz soll verhindern, daß dem Arbeitnehmer durch den im Interesse der Allgemeinheit geleisteten Wehrdienst wesentliche Nachteile für sein Arbeitsverhältnis entstehen. Deshalb besteht das Arbeitsverhältnis fort, und es kann vom Arbeitgeber nicht gelöst werden, obwohl der Arbeitnehmer



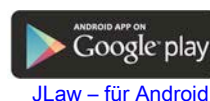
- 4 -

keine Arbeit mehr für den Arbeitgeber leistet (§§ 1, 2 ArbPlatzSchutzG). Auch Wohnraum und Sachbezüge hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weiter zu gewähren (§ 3 ArbPlatzSchutzG). Andererseits wird der Arbeitnehmer, der Grundwehrdienst leistet, zu Lasten des Arbeitgebers nicht in jeder Beziehung so gestellt, als ob er gearbeitet hätte. Einen Teil der Belastungen trägt auch die Allgemeinheit oder der Arbeitnehmer selbst. Insbesondere hat der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes gegen den Arbeitgeber, sondern nur Ansprüche in den Grenzen des Unterhaltssicherungsgesetzes i.d.F. vom 31. Mai 1961 (BGBl. I, 661) gegen den Staat (vgl. AP Nr. 1 zu § 6 ArbPlatzSchutzG). Eine Verteilung der Lasten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer nimmt auch § 4 ArbPlatzSchutzG für den Jahresurlaub vor. Der Arbeitgeber muß nach dem Zwölfteilungsprinzip den Jahresurlaub nur insoweit gewähren, als der Arbeitnehmer ihm auch zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht. Soweit dagegen der Arbeitnehmer Grundwehrdienst leistet, soll der Arbeitgeber von seiner Pflicht zur Gewährung des Jahresurlaubs "entlastet" werden (vgl. Begründung S. 13 des Regierungsentwurfs zum ArbPlatzSchutzG, Verhandlungen des Deutschen Bundestages, 2. Wahlperiode, Drucksache 3117). An seiner Stelle gewährt der Staat Urlaub nach Maßgabe des § 28 des Soldatengesetzes vom 19. März 1956 (BGBl. I, 114) in Verbindung mit der Verordnung über den Urlaub der Soldaten vom 20. Mai 1957 (BGBl. I S. 529), und zwar nach § 4 dieser Verordnung vier Werktage für jedes Kalendervierteljahr. § 4 Abs. 6 ArbPlatzSchutzG verweist hinsichtlich des Urlaubs der Arbeitnehmer

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für die Zeit des Grundwehrdienstes auch noch ausdrücklich auf die Urlaubsvorschriften für Soldaten.

2) Die Beklagte ist im vorliegenden Fall auch nach § 4 Abs. 1 S. 1 ArbPlatzSchutzG verfahren und hat den dem Kläger an sich zustehenden Jahresurlaub von 18 Werktagen um die Hälfte, also auf 9 Werktage, gekürzt, die der Kläger unstreitig auch vor Einberufung zum Grundwehrdienst erhalten hat. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts stehen dem Kläger auch nicht etwa deshalb noch zwei weitere Werktage zu, weil er erst am 2. Juli 1962 (Montag) seiner Wehrpflicht nachgekommen ist. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts erfolgte die Einberufung des Klägers zum 1. Juli 1962. Dieser für den Dienstantritt festgesetzte Zeitpunkt ist nach § 2 Soldatengesetz allein maßgebend, nicht der Tag des tatsächlichen Dienstantritts, also der 2. Juli 1962 (Scherer, Kommentar zum Soldatengesetz, 2. Aufl., § 2 Arm. II 2).

3) Die vom Beklagten als Arbeitgeber wahrgenommene gesetzliche Ermächtigung zur Kürzung des Urlaubs verstößt auch nicht gegen das Urlaubsabkommen. Ziff. 3 dieses Abkommens ersetzt gemäß § 10 Abs. 2 Urlaubsgesetz Nordrhein-Westfalen in zulässiger Weise (vgl. die Urteile des Senats AP Nr. 3 zu § 10 Urlaubsg NRW und AP Nr. 85 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) das Zwölftelungsprinzip des § 5 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes durch das sog. Stichtagsprinzip. Danach hat der Arbeiter bei Austritt aus dem Betrieb zu einem späteren Zeitpunkt als dem 30. April grundsätzlich Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (BAG aaO), bei vorherigem Ausscheiden dagegen keinen Anspruch auf Urlaub. Sinn des Stich-



- 6 -

tageprinzips ist es, durch eine Vorschrift über den Zeitpunkt des Entstehens des Urlaubsanspruchs einerseits die Betriebstreue des Arbeitnehmers für einen gewissen Zeitraum zu fördern, andererseits aber auch einen späteren Arbeitgeber unter Umständen und jedenfalls im Geltungsbereich des-selben Urlaubsabkommens von der nochmaligen Gewährung von Urlaub im Laufe des-selben Urlaubsjahres freizustellen. Das Stichtagsprinzip wird bedeutsam, falls der Arbeitsplatzwechsel, d.h. der Eintritt in den Betrieb^{oder}, das Ausscheiden aus dem Betrieb, im Laufe des Urlaubsjahres erfolgt. Im vorliegenden Rechtsstreit handelt es sich aber um den Sonderfall, daß das Arbeitsverhältnis infolge Einberufung des Arbeitnehmers zum Grundwehrdienst lediglich ruht, also dem Bande nach zu dem-selben Arbeitgeber fortbesteht. Dieser Fall wird durch das Urlaubsabkommen, insbesondere auch durch das Stichtagsprinzip der Ziff. 3, überhaupt nicht angesprochen.

4) Aus der unterbliebenen Regelung dieser Frage im Urlaubsabkommen kann auch nicht geschlossen werden, damit solle stillschweigend das Kürzungsrecht des Arbeitgebers aus § 4 Abs. 1 S. 1 ArbPlatzschutzG ausgeschlossen werden. Das Urlaubsabkommen bringt eine allgemeine Regelung des Erholungsurlaubs, ohne irgendwelche Sonderbestimmungen für bestimmte Fälle oder Personengruppen zu enthalten. Von der inzwischen erhöhten Dauer des Urlaubs abgesehen, bestehen inhaltlich gleiche Urlaubsabkommen im Bereich der Textilindustrie Westfalens und des Regierungsbezirks O mindestens seit dem Jahre 1953. Es kann nicht angenommen werden, daß das Stichtagsprinzip dieser allgemeinen Urlaubsregelung auch gegenüber dem Zwölftelungsprinzip der Sondervorschrift des § 4 ArbPlatzSchutzG Platz greifen soll. Ein etwaiger derartiger Wille der Tarifvertragsparteien hat in dem Urlaubsabkommen nicht

- 7 -



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



einmal andeutungsweise Ausdruck gefunden. Eine solche Absicht kann den Tarifvertragsparteien nach Ansicht des Senats auch wegen der unbilligen Ergebnisse, die sie zur Folge hätte, nicht unterstellt werden. Würde man nämlich dieser Auffassung sein, dann würden Arbeitnehmer, die vor dem Stichtag des 1. Mai zum Grundwehrdienst einberufen werden, außer dem anteiligen Soldatenurlaub vom Arbeitgeber mangels Erfüllung des Stichtages überhaupt keinen Urlaub mehr bekommen, während die nach dem Stichtag einberufenen Arbeitnehmer sowohl den vollen Jahresurlaub zu beanspruchen hätten und zusätzlich noch für jedes Vierteljahr vier Werktage Soldatenurlaub.

5) Abgesehen davon wäre aber auch eine ausdrückliche abweichende Tarifregelung erforderlich, um die dem Arbeitgeber in § 4 Abs. 1 S. 1 ArbPlatzSchutzG eingeräumte Ermächtigung auszuschließen (vgl. LAG Düsseldorf AP Nr. 1 zu § 4 ArbPlatzSchutzG). Bei dieser Vorschrift handelt es sich zwar nicht um eine zwingende Gesetzesbestimmung, die einer abändernden Tarifregelung überhaupt nicht zugänglich wäre, andererseits aber auch nicht lediglich um dispositives Recht, d.h. eine ergänzende Rechtsnorm, die lediglich Platz greifen will, falls die Parteien nicht ein anderes bestimmt haben. Vielmehr gewährt § 4 Abs. 1 S. 1 ArbPlatzSchutzG dem Arbeitgeber eine Ermächtigung zur Kürzung des Urlaubs, deren Ausschluß nicht nur einer stillschweigenden, sondern einer ausdrücklichen einzel- oder kollektivvertraglichen Vereinbarung bedürfte (vgl. zum Begriff der ermächtigenden und ergänzenden Rechtsnorm Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil des BGB, 15. Aufl., 1. Halbbd., § 49 I, III [S. 299 ff.])

6) Der vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Günstigkeitsvergleich zwischen der gesetzlichen Urlaubs-



- 8 -

regelung nach § 4 ArbPlatzSchutzG und dem tariflichen Urlaubsabkommen scheitert schon daran, daß das ArbPlatzSchutzG über den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber als solchem nichts aussagt, sondern nur eine einschränkende Sondervorschrift enthält. Ein Günstigkeitsvergleich setzt aber voraus, daß die in Vergleich zu setzende Rechtsmaterie jeweils eine zusammenhängende und überhaupt vergleichbare Gestaltung erfahren hat (vgl. BAG in AP Nr. 4 zu § 10 UrlaubsG NRW). Diese Voraussetzung liegt hinsichtlich des ArbPlatzSchutzG nicht vor.

Demnach ist der Revision stattzugeben und die Klage unter Aufhebung der Urteile des Landesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO abzuweisen.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth
 Dr. Schneider M. Kempe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)