

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

Gesetz: Verfassung für Rheinland-Pfalz Art. 57 Abs. 4; Urlaubsg
Rheinland-Pfalz § 6; BGB § 611 Urlaubsrecht; TVG § 1
Auslegung, § 4 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1; Manteltarifver-
trag für die Schuhindustrie des Bundesgebietes vom
1 April 1958 § 16.

Leitsätze:

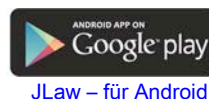
1. Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz ("Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen be-
zahlten Urlaub von mindestens 12 Arbeitstagen") hat durch
das Urlaubsg Rheinland-Pfalz seine verfassungsgerechte
und gültige Konkretisierung erfahren. Deshalb ist die
Gültigkeit von Parteivereinbarungen über Urlaubsregelungen
nicht an Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-
Pfalz, sondern an dem Urlaubsg Rheinland-Pfalz zu messen.
2. § 6 Urlaubsg Rheinland-Pfalz läßt es zu, im Wege von
Tarifverträgen oder von einzelvertraglichen Vereinbar-
ungen vorzusehen, daß im sog. Austrittsjahr des Arbeit-
nehmers das Zwölftelungsprinzip gelten soll und daß zu-
viel erhaltenes Urlaubsgeld vom Arbeitnehmer dem Ar-
beitgeber zu erstatten ist. Derartige Absprachen müssen
aber genügend klar und eindeutig getroffen werden.
3. § 16 des oben genannten Manteltarifvertrages sieht eine
Urlaubszwölftelung nur für ganz bestimmte Fälle vor.
Wird einzelvertraglich zwischen den Parteien des Arbeits-
vertrages vereinbart, daß in einem im Manteltarifvertrag
nicht genannten Fall ebenfalls das Zwölftelungsprinzip
Platz greifen und der Arbeitnehmer demzufolge ver-
pflichtet sein soll, zuviel erhaltenes Urlaubsgeld dem
Arbeitgeber zu erstatten, so verstößt eine solche einzel-
vertragliche Vereinbarung gegen die Unabdingbarkeit und
Unverzichtbarkeit einer für den Arbeitnehmer günstigeren
tarifrechtlichen Regelung; sie ist daher gemäß § 4 Abs. 3
und Abs. 4 Satz 1 TVG unwirksam.

Aktenzeichen: 5 AZR 501/61

Urteil des BAG vom 27. September 1962 LAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 27. September 1962

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 27. September 1962 durch
die Bundesrichter Dr. Stumpf, Dr. Holschemacher und
Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter von Oppen
und Schleinkofer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts in Mainz vom 17. Mai
1961 – 2 Sa 256/60 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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:

1. Der Kläger war als Schuhfabrikarbeiter in der von der Beklagten in P betriebenen Schuhfabrik in der Zeit vom 1. Februar 1960 bis zum 29. Juli 1960 tätig. Die Parteien sind kraft Organisationszugehörigkeit an den Tarifvertrag vom 1. April 1958 gebunden, der zwischen dem Schuhfabrikantenverein Rheinland-Pfalz e.V., P, einerseits und der Gewerkschaft Leder, Hauptvorstand in S, andererseits geschlossen worden ist und in dem vereinbart worden ist, daß der Manteltarifvertrag für die Schuhindustrie des Bundesgebietes vom 1. April 1958, abgeschlossen zwischen dem Hauptverband der Deutschen Schuhindustrie e.V., Sitz B, und der Gewerkschaft Leder, Hauptvorstand in S (künftig: MTV), auch für die Mitglieder des Schuhfabrikantenvereins Rheinland-Pfalz e.V. gelten solle.

2. Der MTV in der Fassung vom 1. April 1958 enthält folgende hier interessierende Urlaubsregelung:

" § 16 Urlaub

1. Alle Arbeiter, die bei Beginn des Urlaubs betriebszugehörig sind, haben im Laufe eines Kalenderjahres Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes.
2. Der Urlaub ist für alle Arbeiter möglichst gleichzeitig und im Zusammenhang zu gewähren und möglichst in die Zeit vom 1. April bis 30. September zu legen.
3. Beginn und Ende des Urlaubs werden mit dem Betriebsrat vereinbart. Sein Zeitpunkt ist möglichst sechs Wochen vor Beginn bekanntzugeben.
Die zeitliche Einteilung des Zusatzurlaubs wird durch betriebliche Vereinbarung in den einzelnen Betrieben zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber festgelegt; hierbei ist den betrieblichen Erfordernissen und den berechtigten Wünschen der Arbeiter Rechnung zu tragen.
4. - 7.
8. Tritt ein Arbeiter nach dem Urlaub in den Betrieb ein und scheidet er nach mindestens dreimonatiger Betriebszugehörigkeit vor Beginn des nächsten Urlaubs wieder aus, so hat er Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubs gemäß Ziffer 4, als er Monate im Betrieb (Beschäftigungsmonate) tätig war. Scheidet ein Arbeiter vor Urlaubsbeginn aus,



so hat er nach mindestens dreimonatiger Betriebszugehörigkeit Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubs gemäß Ziffer 4, als er Monate im laufenden Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt war. Ein angebrochener Beschäftigungsmonat wird als voller Monat gerechnet, wenn der Arbeiter in diesem mindestens 14 Tage betriebszugehörig war.

Der Anspruch auf diesen anteiligen Urlaub besteht nur insofern und insoweit, als dem Arbeiter nicht von seinem früheren Arbeitgeber für das jeweils laufende Kalenderjahr Urlaub gewährt wurde.

9. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Urlaubsanspruch, sofern dem gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Über die Verwendung der dem betreffenden Arbeiter nicht ausgezahlten Urlaubsvergütung wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat entschieden.

10. - 12. ..."

Am 2. Juni 1960 hatten die Parteien außerdem folgende schriftliche Vereinbarung getroffen:

"Für das Arbeitsverhältnis sind die Bestimmungen des jeweils geltenden Lohn- und Manteltarifvertrags für die Schuhindustrie maßgeblich. Wird das Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Jahresurlaubsvergütung durch den Arbeitnehmer gekündigt oder von ihm Anlaß zur Kündigung gegeben, müssen Urlaubsvergütungen für die Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückerstattet oder verrechnet werden."

3. Die Beklagte legte für das Jahr 1960 die gemeinsame Urlaubszeit für ihre Betriebsangehörigen auf die Zeit vom 9. Juni bis 29. Juni 1960 fest. Während dieser Zeit erhielt auch der Kläger den ihm nach § 16 Ziff. 4 lit. a MTV zustehenden bezahlten Jahresurlaub von 3 Wochen = 18 Arbeitstagen. Nachdem dem Kläger von der Beklagten am 15. Juli 1960 zum 29. Juli 1960 mit ordentlicher Frist gekündigt worden war, behielt die Beklagte beim Ausscheiden des Klägers von dem diesem noch zustehenden Restlohn einen Betrag von 42,50 DM ein mit der Begründung, der Kläger müsse 5/12 (= 105,40 DM) des ihm gewährten Urlaubsgeldes erstatten, weil er die Kündigung vom 15. Juli 1960 durch Auflehnung



gegen Anordnungen der Betriebsleitung und seine Weigerung, bestimmte Arbeiten auszuführen, ausgelöst habe und deshalb nach der schriftlichen Vereinbarung der Parteien vom 2. Juni 1960 verpflichtet sei, für die Monate nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten – August bis Dezember – das empfangene Urlaubsgeld zurückzuzahlen oder gegen seine Restlohnforderung verrechnen zu lassen. Der von der Beklagten einbehaltene Betrag von nur 42,50 DM entsprach dem Betrag, der beim Kläger bei der Einbehaltung pfändbar war.

4. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 sei wegen Verstoßes gegen Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz, ferner wegen Verstoßes gegen zwingende Vorschriften des UrlaubsG Rheinland-Pfalz und wegen der Unabdingbarkeit der in § 16 MTV enthaltenen Urlaubsregelung selbst ungültig. Er hat deshalb mit seiner Anfang September 1960 erhobenen Klage Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des einbehaltenen Betrages von 42,50 DM verlangt.

Die Beklagte hat sich demgegenüber auf den Standpunkt gestellt, die Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 sei gültig.

5. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr dagegen entsprochen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 sei aus drei voneinander unabhängigen Gesichtspunkten unwirksam. Sie verstoße sowohl gegen Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz als auch gegen zwingende Vorschriften des UrlaubsG Rheinland-Pfalz und schließlich gegen die aus § 4 Abs. 3 TVG sich ergebende



Unabdingbarkeit des § 16 MTV. Dem ist jedenfalls im Ergebnis, wenn auch nicht in allem in der Begründung, zuzustimmen:

2. Soweit Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz bestimmt: "Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von mindestens 12 Arbeitstagen", hat diese Vorschrift zwar nach ihrem Wortlaut insoweit einen unmittelbar verbindlichen Charakter für alle von der Verfassung des Landes Rheinland-Pfalz beherrschten Arbeitsverhältnisse. Aber diese Verfassungsvorschrift ist so pauschal und unbestimmt gehalten, daß sie einer sachlichen Ergänzung und Konkretisierung durch eine besondere gesetzliche Regelung bedarf, die Näheres darüber bestimmt, welche Erfordernisse ein Arbeitnehmer erfüllen muß, um in den Genuß der Rechte aus Art. 57 Abs. 4 der Verfassung von Rheinland-Pfalz zu kommen (vgl. Süsterhenn-Schäfer, Kommentar der Verfassung für Rheinland-Pfalz, 1950, Art. 57 Anm. 3 [S. 2467]). Dem entspricht es, daß es der Gesetzgeber des UrlaubsG Rheinland-Pfalz vom 8. Oktober 1948 - GVObI. 370 - in der Präambel zum UrlaubsG für geboten hielt, zu sagen, "In Durchführung des Art. 57 Abs. 4 der Verfassung von Rheinland-Pfalz" werde das nachfolgende UrlaubsG Rheinland-Pfalz erlassen. Auch daraus ist zu schließen, daß Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz Raum läßt für eine nähere gesetzliche Regelung, die z.B. Einzelheiten darüber enthält, wer "Arbeitnehmer" im Sinne von Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz ist, wie das Urlaubsjahr zu bestimmen ist, wie die Urlaubsvergütung zu bemessen ist, unter welchen näheren Voraussetzungen eine Urlaubsabgeltung möglich ist, ob und gegebenenfalls welche Wartezeit vom Arbeitnehmer zu erfüllen ist, ob im Eintritts- und Austrittsjahr das Zwölftelungsprinzip gilt oder nicht, ob Ausschußfristen Platz greifen und dgl. mehr. Da das UrlaubsG Rheinland-Pfalz diesem Auftrag der Verfassung in zulässigem und durch Art. 57 Abs. 4 der Verfassung gebotenen Rahmen nachgekommen und eine Verfassungswidrigkeit des UrlaubsG Rheinland-Pfalz nicht zu



erkennen ist, eine solche auch, soweit ersichtlich, von niemandem vertreten wird, ist die Rechtsgültigkeit der Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 nicht an Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz, sondern nur am Urlaubsgeld Rheinland-Pfalz selbst zu messen.

Hinzukommt, daß im vorliegenden Fall Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz in keinem Fall, auch bei weitester unmittelbarer Anwendung, verletzt sein kann. Denn der Kläger hat von der Beklagten 18 Arbeitstage bezahlten Urlaub erhalten. Selbst wenn die Beklagte von dem Kläger auf Grund der Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 verlangen könnte, daß er ihr den Betrag von 42,50 DM erstatte, würde der Kläger immer noch 12 bezahlte Arbeitstage von der Beklagten erhalten haben. Denn die Beklagte hat von ihm an Erstattung nicht $5/12$ (= 105,40 DM) des erhaltenen Urlaubsgeldes, sondern unter Rücksichtnahme auf die Pfändungsschutzbestimmungen nur Erstattung von 42,50 DM verlangt; daraus ergibt sich rechnerisch, daß der Kläger für 18 Arbeitstage Freizeit mindestens eine Bezahlung behalten würde, die der in Art. 57 Abs. 4 der Verfassung für Rheinland-Pfalz vorgeschriebenen Bezahlung von 12 Arbeitstagen entspricht. Denn wenn $5/12$ des Urlaubsgeldes 105,40 DM ausmachen, betrug das Urlaubsgeld, das der Kläger von der Beklagten erhalten hat, $\frac{105,40}{5} \cdot 12$ = rund 252,96 DM, wovon die Beklagte nur 42,50 DM abziehen und somit $252,96 \text{ DM} - 42,50 \text{ DM} = 210,46 \text{ DM}$ belassen will. Dieser Betrag macht aber mehr aus als das von Art. 57 Abs. 4 der Verfassung von Rheinland-Pfalz garantierte Mindesturlaubsgeld für 12 Arbeitstage, das sich überschlägig auf nur 168,60 DM belaufen würde.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, die Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 verstoße auch gegen das Urlaubsgeld Rheinland-Pfalz. Diese seine Annahme hat das Landesarbeitsgericht allerdings nicht näher und im einzelnen begründet.

Auch gegen eine solche Annahme des Landesarbeitsgerichts



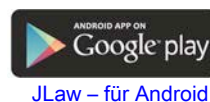
müssen aber rechtliche Bedenken bestehen. § 6 UrlaubsG Rheinland-Pfalz ist mit den Worten "Vertragliche Vereinbarung" überschrieben und besagt: "Die Regelung von Einzelheiten, insbesondere eine Urlaubsstaffelung auf der Grundlage des Mindesturlaubsanspruches dieses Gesetzes, bleibt der vertraglichen Vereinbarung vorbehalten". In dem Urteil vom 6. November 1959 - 1 AZR 340/59 - BAG 8, 201 204, 205 = AP Nr. 47 zu § 611 BGB Urlaubsrecht - hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts ausgeführt; auf Grund des § 6 UrlaubsG Rheinland-Pfalz könne tariflich das Zwölftelungsprinzip für das Austrittsjahr festgelegt werden. Dieser Ansicht des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts ist beizutreten. Läßt § 6 UrlaubsG Rheinland-Pfalz es aber jedenfalls zu, tarifvertraglich für das Austrittsjahr das Zwölftelungsprinzip festzulegen, so muß es auch statthaft sein, dasselbe einzelvertraglich zu vereinbaren, weil § 6 UrlaubsG Rheinland-Pfalz insoweit nicht nur von "tarifvertraglichen" Vereinbarungen, sondern von einer "vertraglichen Vereinbarung" schlechthin spricht. Eine solche einzelvertragliche Vereinbarung des Zwölftelungsprinzips für das Austrittsjahr ist aber in der Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 enthalten, wenn auch nicht schlechthin, sondern mit der Einschränkung, daß das Zwölftelungsprinzip nur gelten solle, wenn der Arbeitnehmer kündigt oder von ihm Anlaß zur Kündigung gegeben wird. Da demnach derartige einzelvertragliche Vereinbarungen des Zwölftelungsprinzips für das Austrittsjahr dem UrlaubsG Rheinland-Pfalz nicht widersprechen, kann nur noch fraglich sein, ob es mit § 6 UrlaubsG Rheinland-Pfalz auch zu vereinbaren ist, für den Fall, daß einem Arbeitnehmer im Austrittsjahr mehr Urlaub gewährt wurde, als ihm nach dem zulässig vereinbarten Zwölftelungsprinzip zustand, ebenfalls eine Rückzahlungsklausel hinsichtlich des zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes einzelvertraglich zu vereinbaren. Auch das ist zu bejahen. Denn dann muß auch der Grundsatz gelten, den der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in dieser Beziehung in



seinem Urteil vom 27. November 1959 - 1 AZR 355/57 - BAG 8, 239 242 = AP Nr. 55 zu § 611 BGB Urlaubsrecht - aufgestellt hat, daß in derartigen Fällen auch Rückzahlungsklauseln statthaft sind, soweit sie nicht ausdrücklich gesetzlich verboten sind (vgl. auch BAG AP Nr. 3 zu § 394 BGB). Dem hat sich der erkennende Senat in seinem Urteil vom 22. Februar 1962 - 5 AZR 126/61 - AP Nr. 1 zu § 8 Urlaubsg Berlin - im Grundsatz angeschlossen, und an dieser gemeinsamen Rechtsprechung des Ersten und Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts ist festzuhalten.

3. Zutreffend ist jedoch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daß die Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 gemäß § 4 Abs. 3 TVG gegen die unabdingbare Vorschrift des § 16 MTV verstößt.

a) § 16 MTV sieht eine Urlaubszwölfteilung nur für zwei Fälle vor, nämlich in § 16 Ziffer 8 für den einen Fall, daß ein Arbeiter nach "dem Urlaub" (gemeint ist damit der Urlaub, der gemäß § 16 Ziffer 2 und 3 MTV für alle Arbeiter möglichst gemeinsam nach Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat erteilt wird, also der "Betriebsurlaub") in den Betrieb eintritt und nach Ablauf von 3 Monaten, jedoch vor dem nächsten Betriebsurlaub wieder austritt, und für den weiteren Fall, daß ein Arbeiter "vor" dem Betriebsurlaub austritt und drei Monate dem Betrieb angehört hat. Im übrigen enthält § 16 Ziffer 1 MTV die Regelung, daß a l l e Arbeiter, die bei Beginn des Betriebsurlaubs dem Betrieb angehören, den vollen Urlaubsanspruch haben. Für sie ist in dem MTV keine Urlaubszwölfteilung vorgesehen, falls sie danach aus dem Betrieb ausscheiden. Etwas derartiges läßt sich aus dem MTV auch nicht im Wege der Tarifauslegung entnehmen. Zwölfteilungsregelungen sind für Arbeitnehmer oftmals nachteilig, wenn man in Betracht zieht, daß derartige Regelungen häufig die Frage aufwerfen, ob bei zuviel gewährtem Urlaub das Urlaubsgeld vom Arbeitnehmer zu erstatten ist oder nicht, obwohl es im Urlaub regelmäßig vom Arbeitnehmer verlebt worden ist. Deshalb kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß



die Arbeitnehmertarifpartei sich ohne weiteres mit einer solchen Regelung stillschweigend einverstanden erklärt (vgl. auch die ähnlichen Überlegungen des erkennenden Senats in dem Urteil vom 30. November 1961 - 5 AZR 96/61 - BAG AP Nr. 85 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit zustimmender Anm. von Nikisch). Die Rechtsklarheit und Rechtssicherheit erfordern es vielmehr, daß Zwölftelungsregelungen für Tarifverträge nur dann anzunehmen sind, wenn sie sich aus dem Tarifvertrag mit genügender Deutlichkeit ergeben (so im Grundsatz auch BAG 8, 201 204, 205 7 = AP Nr. 47 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

Im vorliegenden Fall kommt hinzu, daß auch die tarifliche Übung eindeutig gegen die von der Beklagten gewollte Tarifauslegung spricht. Denn die Tarifpartner des MTV haben übereinstimmend gegenüber dem Arbeitsgericht auf Anfrage erklärt, die von der Beklagten gewollte Auslegung sei von ihnen nie in Betracht gezogen worden, weil in allen Tarifwerken, die für den Geltungsbereich der Schuhindustrie seit 1920 als Tarifverträge vereinbart wurden oder als Tarifordnungen ergingen, das Zwölftelungsprinzip nie für den Fall gegolten habe, daß der Arbeiter den Urlaub bereits erhalten hatte und danach ausschied. Wenn demgegenüber die Revision meint, das sei kein zulässiger Gesichtspunkt für die Auslegung von Tarifverträgen, geht sie fehl. Aus der übereinstimmenden Auskunft der beiden Tarifpartner ist eine entsprechende Tarifübung zu entnehmen, und eine bestehende Tarifübung ist bei der Auslegung eines Tarifvertrages mit zu berücksichtigen (vgl. BAG 8, 245 248, 249 7 = AP Nr. 2 zu § 2 TO.A). Soweit die Revision weiter meint, eine derartige Tarifübung könne jedenfalls gegen die Beklagte deshalb nicht in Ansatz gebracht werden, weil der MTV gegen sie nur deshalb gelte, weil er in dem oben erwähnten Tarifvertrag vom 1. April 1958 zwischen dem Schuhfabrikantenverein e.V. und der Gewerkschaft Leder im Wege der Verweisung in Bezug genommen wurde, trifft auch das nicht zu. Wenn Tarifvertrags-



parteien, was statthaft ist, in einem von ihnen abgeschlossenen Tarifvertrag auf einen bestimmten anderen Tarifvertrag Bezug nehmen (vgl. BAG 3, 303 308 = AP Nr. 3 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG 8, 143 152, 153 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG), so nehmen sie damit nicht nur auf ein abstraktes Schriftwerk in seinem Wortlaut Bezug, das andere Tarifparteien verfaßt haben, sondern auf eine in einem anderen Geltungsbereich geschehene Verwirklichung von Normen für das Arbeitsleben, die ihnen in ihren realen Auswirkungen konkret vorschwebt. Das schließt es ein, daß sie mit einer solchen Bezugnahme auch die tarifliche Übung billigen, die dem in Bezug genommenen Tarifvertrag zugrundeliegt.

b) Ist aber somit nach allem davon auszugehen, daß nach § 16 MTV der Arbeiter, der bei Beginn des Betriebsurlaubs seinen vollen Jahresurlaub erhielt, diesen endgültig erhält und nicht unter dem Vorbehalt einer Zwölfteilung für den Fall des Ausscheidens aus dem Betrieb nach erhaltenem Urlaub, so enthält die Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 eindeutig eine Absprache, die für den Kläger ungünstiger ist als die tarifliche Regelung. Sie ist daher nach § 4 Abs. 3 TVG ungültig, und auf die aus § 16 MTV sich ergebenden Rechte konnte der Kläger in der Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 auch nicht verzichten (§ 4 Abs. 4 Satz 1 TVG). Deshalb war die Beklagte aus der Parteivereinbarung vom 2. Juni 1960 zu der geschehenen Lohneinbehaltung nicht berechtigt und daher verpflichtet, dem Kläger den ihm zustehenden Restlohn und damit den Klagebetrag zu zahlen. Da das Landesarbeitsgericht diese Folge ausgesprochen hat, macht das die Zurückweisung der Revision notwendig.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Gröninger

von Oppen

Ed. Schleinkofer



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)