

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

Gesetz: BUrlG § 7 Betriebsferien, §§ 4, 5, 9;
 LohnFG § 1; BGB § 305 Billigkeitskontrolle,
 §§ 615, 293 ff.

- Leitsätze: 1. Betriebsvereinbarungen, die allgemeine Betriebsferien einführen, haben allein den urlaubsrechtlichen Inhalt, den Urlaubszeitpunkt für alle urlaubsberechtigten Betriebsangehörigen einheitlich festzulegen; sie heben das Erfordernis der Wartefrist für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs nicht auf.
2. Soll nach einer solchen Betriebsvereinbarung während der Betriebsferien der bis zu diesem Zeitraum bestehende Teilurlaubsanspruch in Freizeit gewährt und abgegolten werden, so ist diese Regelung wenigstens für solche Fälle eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses unwirksam, in denen die Erfüllung der Wartezeit im laufenden Kalenderjahr noch zu erwarten ist.
3. Eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG auf unbezahlten Sonderurlaub setzt voraus, daß der Sonderurlaub nach der zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Absprache der Erholung dienen soll.
4. Grundsätzlich haben arbeitsbereite, noch nicht urlaubsberechtigte Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien nicht beschäftigt werden, Anspruch auf Lohnzahlung. Von dieser Regelung kann durch Parteivereinbarung abgewichen werden.

Aktenzeichen: 5 AZR 507/73

Urteil des BAG vom 2. Oktober 1974

LAG Hamm



5 AZR 507/73

3 Sa 343/73 Hamm

Verkündet am
2. Oktober 1974

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

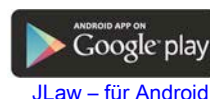
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Oktober 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schönherr und Dr. Falkenberg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. Juli 1973 - 3 Sa 343/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 20. März 1973 - 2 Ca 1831/72 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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:

Die Klägerin trat am 12. April 1972 in den Betrieb der Beklagten als Näherin ein. Der Akkorddurchschnittslohn betrug 4,33 DM. Auf das Arbeitsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Urlaubstarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 3. Juni 1971 Anwendung. Nach diesem Tarifvertrag steht gewerblichen Arbeitnehmern in jedem Kalenderjahr ein Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe von 24 Arbeitstagen zu. Davon konnten fünf Tage im Winter und weitere vier Tage im Zusammenhang mit Feiertagen und ähnlichen Ereignissen gewährt werden. Der Tarifvertrag erklärte im übrigen die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes für anwendbar.

Schon bei Begründung des Arbeitsverhältnisses stand fest, daß auf Grund einer Betriebsvereinbarung vom 10. Januar 1972 in der Zeit vom 19. Juni bis zum 10. Juli 1972 Betriebsferien stattfinden und die Arbeit in der Näherei in dieser Zeit ruhen würde. Für den Fall der Betriebsferien enthielt der schriftliche, von der Beklagten formulierte Musterarbeitsvertrag der Parteien vom 10. Mai 1972 folgende Regelungen unter Ziff. 4 und 5:

"4. Während der Betriebsferien wird der bis zu diesem Zeitraum bestehende Urlaubsanspruch in Freizeit gewährt und abgegolten. Die darüber hinaus anstehenden arbeitsfreien Tage gelten als unbezahlter Urlaub.

5. Außertariflicher Urlaub wird nicht gewährt."

Da die Klägerin für die Zeit vom 18. Juli bis zum 4. August 1972 zusammen mit ihrem Ehemann eine Urlaubsreise eingeplant hatte, einigten sich die Parteien weiter dahin, daß die Klägerin in dieser Zeit unbezahlten Sonderurlaub erhalten sollte.

Am 2. Juni 1972 erkrankte die Klägerin und war nach ihrer Darstellung bis zum 13. Juli 1972 in stationärer Behandlung und weiterhin bis zum 17. Juli 1972, nach Darstellung der Beklagten bis zum 13. Juli 1972, arbeitsunfähig krank. Die Beklagte zahlte der Klägerin Lohn für die Zeit vom

- 3 -

- 2. Juni bis 18. Juni 1972, dem Tag vor Beginn des Betriebsurlaubs;
- 19. Juni bis 22. Juni 1972, einem Zeitraum, der ihrem bis dahin angeblich erworbenen Teilurlaub entsprach;
- 10. Juli bis 13. Juli 1972, dem von den Parteien errechneten Ende der Sechs-Wochen-Frist des § 1 LohnFG.

In der Zeit vom 18. Juli bis zum 4. August 1972 nahm die Klägerin den vereinbarten unbezahlten Sonderurlaub. Vom 7. August bis zum 21. August 1972 arbeitete sie. Danach erkrankte sie erneut und schied im Wege gegenseitigen Einverständnisses am 1. September 1972 aus den Diensten der Beklagten aus. Zu diesem Zeitpunkt wurde ihr der restliche Urlaubsanspruch in Höhe von einem Tag in Form der Abgeltung gewährt.

Die Klägerin begehrt mit der Klage Lohnfortzahlung für die Zeit vom 23. Juni bis zum 9. Juli 1972 in der unstreitigen Höhe von 518,82 DM. Sie hat vorgetragen, daß die teilweise Urlaubsgewährung und Freistellung während der Betriebsferien einheitlich dem Erholungszweck gedient habe. Die Beklagte habe auch neueintretenden Arbeitnehmern, die noch keinen Urlaubsanspruch gehabt hätten, gleichwohl für die gesamte Dauer der Betriebsferien Freizeit zu Erholungszwecken gewähren wollen.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 518,82 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 28. September 1972 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die hat vorgetragen, die Klägerin sei während der Betriebsferien ohne besonderen Zweck von der Arbeit freigestellt worden. Die Arbeitsfreistellung brauche daher im Falle der Erkrankung nicht rückgängig gemacht zu werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin hin nach dem Klageantrag erkannt.

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

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil ist im Ergebnis nicht haltbar, wenn ihm auch in weiten Teilen der Begründung zuzustimmen ist.

1. Der Klageanspruch ist auf § 1 Abs. 1 LohnFG gestützt. Er setzt, wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeht, voraus, daß die Arbeitsunfähigkeit die Ursache des Lohnausfalls der Klägerin gewesen ist, daß also m.a.W. die Klägerin ohne die Erkrankung in der streitbefangenen Zeit Anspruch auf Lohnzahlung gehabt hätte. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. zuletzt das Urteil des Senats vom 1. Juli 1974 - 5 AZR 600/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 9 BUrlG [zu 1 der Gründe]). Damit wird die Frage prozeßentscheidend, ob die Klägerin in der streitbefangenen Zeit rechtswirksam ohne Lohnanspruch von der Arbeit freigestellt worden ist. Ist diese in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages der Parteien enthaltene Regelung rechtsbeständig, so hat die Klägerin während der Betriebsferien keinen Lohnanspruch durch Arbeitsunfähigkeit i.S. des § 1 Abs. 1 LohnFG verlieren können.

2. Gegen die unbezahlte Freistellung der Klägerin während der Betriebsferien bestehen entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts keine durchgreifenden Bedenken.

a) Die Freistellung ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, zunächst nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte nach allgemeinen urlaubsrechtlichen Gesichtspunkten oder nach dem hier maßgeblichen Tarifvertrag verpflichtet gewesen wäre, der Klägerin für die Zeit der Betriebsferien bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Das scheidet aus, weil die Klägerin zur Zeit der Betriebsferien die Wartefrist (§ 4 BUrlG) noch nicht erfüllt hatte.

Betriebsvereinbarungen, die allgemeine Betriebsferien einführen, haben allein den urlaubsrechtlichen Inhalt, den Urlaubszeitpunkt für alle urlaubsberechtigten Betriebsangehörigen einheitlich festzulegen (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG,

- 5 -



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



- 5 -

4. Aufl., § 7 RdNr. 32). Sie regeln jedoch nicht Voraussetzungen oder Höhe des Urlaubsanspruchs, heben also das Erfordernis der Wartefrist für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 4 BUrlG) nicht auf. Anspruch auf Teilnahme am bezahlten allgemeinen Betriebsurlaub hat daher nur der Betriebsangehörige, der die Wartezeit erfüllt und einen der Dauer der Betriebsferien entsprechenden Urlaubsanspruch hat (vgl. hierzu BAG AP Nr. 1 zu § 7 BUrlG Betriebsferien [drittletzter Absatz]). An dieser Rechtslage hat der hier eingreifende Tarifvertrag nichts geändert.

Die Klägerin gehörte dem Betrieb der Beklagten zu Beginn der Betriebsferien erst wenig mehr als zwei Monate an; die Beklagte war daher nicht verpflichtet, ihr während der Betriebsferien gleichfalls Erholungsurlaub zu gewähren.

b) Die Freistellung der Klägerin von der Arbeit in der hier streitigen Zeit läßt sich auch nicht einem - dem Erholungsbedürfnis dienenden - unbezahlten Sonderurlaub gleichstellen. Auf Fälle eines solchen unbezahlten Sonderurlaubs hat der Senat wiederholt § 9 BUrlG entsprechend mit dem Ergebnis angewandt, daß der Sonderurlaub durch eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit unterbrochen wurde und dem Arbeitnehmer dadurch der Anspruch auf Lohnfortzahlung erwuchs (AP Nr. 4 zu § 9 BUrlG; zuletzt Urteil vom 1. Juli 1974 - 5 AZR 600/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 9 BUrlG [zu 3 der Gründe]).

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu tatrichterlich festgestellt, die Arbeitsfreistellung in der Zeit vom 23. Juni bis 10. Juli 1972 habe nicht Erholungszwecken gedient; sie sei vielmehr nur die zwangsläufige Folge der Schließung des Betriebs während der allgemeinen Betriebsferien gewesen. Eine solche Annahme liegt bei Betriebsangehörigen, die infolge fehlender Urlaubsberechtigung an den Betriebsferien nicht teilnehmen können und ohne Bezahlung von der Arbeit freigestellt werden, im allgemeinen nahe. Sie wird im vorliegenden Fall noch dadurch unterstützt, daß die Klägerin nach der Absprache der Parteien bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses unbezahlten Sonderurlaub zu Erholungszwecken in der Zeit vom 18. Ju



- 6 -

- 6 -

li bis 4. August 1972 erhalten sollte und auch erhalten hat.

Rechtlich ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht es für unerheblich ansieht, ob eine Arbeitsfreistellung der vorliegenden Art zur Erholung des Arbeitnehmers beiträgt bzw. ob dieser von sich aus die freie Zeit bewußt zu Erholungszwecken nutzt. § 9 BUrlG gilt primär für den Erholungsurlaub, also eine Freistellung von der Arbeit, die nach der Absprache beider Parteien des Arbeitsverhältnisses der Erholung dienen soll. Im weiteren Anwendungsbereich des § 9 - bei unbezahlttem Sonderurlaub - kann es nicht anders sein; auch hier muß der Erholungszweck des Sondersurlaubs in beiderseitiger Absprache festgelegt sein. So waren die Sachverhalte auch in den bisher entschiedenen, oben genannten Fällen gelagert.

c) Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Regelung in § 4 des Arbeitsvertrages über die Erteilung des bis zum Zeitpunkt der Betriebsferien erdienten Urlaubs und über die Arbeitssuspendierung im übrigen wegen Verstoßes gegen § 7 Abs. 2 BUrlG rechtsunwirksam. Diese Regelung führt, so meint das Landesarbeitsgericht, zu einer dem Erholungszweck widersprechenden gesetz- und tarifvertragswidrigen Zerstückelung des Urlaubs.

Diese Ansicht trifft nur zum Teil zu. Sie ist richtig, soweit Ziff. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrages allgemein zuläßt, während der Betriebsferien auch einen bis dahin "bestehenden" Teilurlaubsanspruch zu verwirklichen. Dies ist nicht nur nicht mit § 7 Abs. 2 BUrlG, sondern auch nicht mit der Teilurlaubsregelung in § 5 Abs. 1 BUrlG zu vereinbaren; danach entsteht in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis, das - wie das vorliegende - die Erfüllung der Wartezeit im laufenden Kalenderjahr erwarten läßt, überhaupt kein Teilurlaubsanspruch vor erfüllter Wartezeit. Im vorliegenden Falle verhinderte überdies die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin die Durchführung des Teilurlaubs in der von der Beklagten bestimmten Zeit vom 19. bis 22. Juni 1972 (§ 9 BUrlG). Welche rechtlichen Folgerungen sich daraus ergeben, braucht hier nicht weiter geprüft zu werden, weil ein Verlangen der Klägerin nach Erholungsurlaub bzw. dessen Abgeltung nicht Gegenstand des Rechtsstreits ist.

- 7 -

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist jedoch unrichtig, soweit sie sich auf die unbezahlte Freistellung von der Arbeit während der Betriebsferien gemäß Ziffer 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages bezieht. Diese Suspendierungszeit ist kein Erholungsurlaub, nach dem nicht zu beanstandenden eigenen Standpunkt des Landesarbeitsgerichts nicht einmal zu Erholungszwecken gewählter unbezahlter Sonderurlaub. Sie beeinträchtigt nicht Umfang und Inhalt des Anspruchs auf Erholungsurlaub, kann also auch nicht zu einer gesetzwidrigen Aufteilung des Erholungsurlaubs führen.

Damit erweist sich der einzige Rechtsgrund, der nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Rechtsunwirksamkeit der Regelung in Ziff. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages herbeiführt, als nicht gerechtfertigt.

3. Der vorbezeichnete Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Gegen die Beurlaubung der Klägerin während der Betriebsferien ohne Bezahlung bestehen auch aus sonstigen Gründen keine Bedenken.

a) Ohne die von den Parteien in Ziff. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages getroffene Vereinbarung hätte die Klägerin allerdings einen Anspruch auf Lohnzahlung während der Betriebsferien trotz Nichtleistung von Arbeit gehabt. Dieser Anspruch leitet sich aus den §§ 615, 293 ff. BGB her; dies hat das Landesarbeitsgericht in dem Teil seiner Darlegungen, der sich mit dem Einfluß der angenommenen Nichtigkeit der Ziff. 4 auf die Wirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrages befaßt, ohne Rechtsirrtum ausgeführt. Betriebsvereinbarungen, die allgemeine Betriebsferien einführen, enthalten (oben zu 2 a) nur die einheitliche Festlegung des Urlaubstermins. Sie enthalten nicht notwendig die Anordnung einer allgemeinen Betriebsruhe; es ist Angelegenheit des Arbeitgebers allein, ob er aus Anlaß der Einführung des Betriebsurlaubs den gesamten Betrieb völlig stilllegen, ob er Teile des Betriebes aufrechterhalten oder für den ganzen Betrieb wenigstens einen Notdienst einrichten will. Auf der anderen Seite bleibt die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer, die infolge nichterfüllter Wartezeit nicht an den Betriebsferien teilnehmen können, unverändert bestehen; es ist rechtlich zu-



lässig, Art und Umfang dieser Arbeitspflicht an die durch die Betriebsferien veränderten betrieblichen Verhältnisse anzupassen. Es wird danach einem Arbeitnehmer im allgemeinen zuzumuten sein, während dieser Zeit vorübergehend auch solche Arbeiten – etwa innerhalb des betrieblichen Notdienstes – zu übernehmen, die ihm nach dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses an sich nicht übertragen werden könnten.

Der Arbeitgeber gerät demnach in Annahmeverzug, wenn er nicht urlaubsberechtigte, jedoch arbeitsbereite Arbeitnehmer während der Betriebsferien nicht beschäftigt. Dies muß normalerweise auch dann gelten, wenn Betriebsferien zwangsläufig zur völligen Betriebsruhe führen und die Einrichtung eines betrieblichen Notdienstes, in dem nicht urlaubsberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden könnten, entbehrlich ist. Denn die Abwicklung des Jahresurlaubs der Betriebsangehörigen in einem einheitlichen Zeitraum liegt vor allem im betrieblichen Interesse. Störungen des Betriebsablaufs, wie sie ein wechselndes Fehlen der Betriebsangehörigen häufig mit sich bringt, werden dadurch vermieden. In betrieblichem Interesse durchgeführte Maßnahmen können, auch wenn sie zu weitestgehenden Betriebseinschränkungen führen, die Rechte arbeitsbereiter Betriebsangehöriger nicht berühren.

Die vorstehende Auffassung ist auch die vorherrschend in der Literatur vertretene (Dersch-Neumann, BUrtLG, 4. Aufl., § 7 RdNr. 34 mit weiteren Nachweisen; a.A. Natzel, Kommentar zum BUrtLG, § 7 RdNr. 50).

b) Von der geschilderten Rechtslage kann jedoch, wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeht, durch Parteivereinbarung abgewichen werden. Dies erscheint schon deshalb nicht unbillig, weil der Arbeitgeber überhaupt davon absehen könnte, zwischen der Festlegung und dem Ablauf der Betriebsferien neue Arbeitskräfte einzustellen. Außerdem kommt für den neueingestellten Arbeitnehmer nur eine einmalige Suspendierung im Antrittsjahr in Betracht; in den folgenden Jahren kann er am Betriebsurlaub teilnehmen.

Im vorliegenden Fall kommt hinzu, daß die Vereinbarung

- 9 -

der unbezahlten Freistellung während der Betriebsferien mit einer von der Klägerin gewünschten Suspendierung der Arbeitspflicht außerhalb der Betriebsferien verbunden war. Die Beklagte hat sich ohne Rechtspflicht bereit erklärt, der Klägerin in der Zeit vom 18. Juli bis 4. August 1972 Sonderurlaub zu gewähren. Es lag danach auch im Interesse der Klägerin, dem Wunsch der Beklagten nach Suspendierung der Arbeits- und Lohnzahlungspflicht in den Betriebsferien zu entsprechen.

c) Die Regelung in Ziff. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages ist im Fall der Klägerin auch nicht deshalb zu beanstanden, weil sie in einer von der Beklagten formulierten Mustervereinbarung enthalten ist; dies hat das Landesarbeitsgericht in seinen Erwägungen zur Frage der Gesamtnichtigkeit des Arbeitsvertrages [II 4 d) der Entscheidungsgründe] zu Unrecht angenommen.

Der Senat teilt an sich die Bedenken des Landesarbeitsgerichts gegen unangemessene Benachteiligungen des Arbeitnehmers in vom Arbeitgeber entworfenen Mustervereinbarungen (vgl. auch BAG 23, 160 [163 f.] = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 2 aaO [zu II 2 der Gründe]). Es fehlt hier jedoch nach dem festgestellten Sachverhalt an einer einseitig vom Arbeitgeber festgelegten Vertragsgestaltung hinsichtlich der unbezahlten Freistellung von der Arbeit, obwohl diese Abrede in einem Musterarbeitsvertrag enthalten ist. Denn zwischen den Parteien ist, wie die Klägerin selbst in der Klageschrift vorgetragen hat, vor Beginn der Betriebsferien über die Urlaubsfrage gesprochen worden. Die Klägerin erhielt, wie bereits gesagt, ohne Rechtspflicht der Beklagten Sonderurlaub zu der gewünschten Zeit; sie selbst erklärte sich zur Suspendierung der Arbeits- und Lohnzahlungspflicht während des größten Teils der Betriebsferien bereit. Dies läßt sich, wie die Revision zu Recht hervorhebt, als eine ausgehandelte Vertragsregelung bezeichnen. Dadurch verliert die vom Landesarbeitsgericht beanstandete Abrede in Ziff. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrages den Charakter einer unbilligen, die Interessen der Klägerin außer acht lassenden Regelung.

- 10 -



- 10 -

4. Das angefochtene Urteil war demnach aufzuheben. Der Rechtsstreit ist, wie die obigen Erörterungen zeigen, zur Endentscheidung reif. Demgemäß war auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Dr. Schönherr

Dr. Falkenberg

