

21. April 1966

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

Gesetz: BUrlG § 7 Abs. 4, § 13 Abs. 1; Manteltarifvertrag
für Arbeiter des Bundes vom 27. Februar 1964 (MTB II)
§ 54 Abs. 2

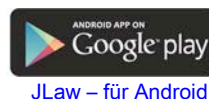
- Leitsätze:
1. Sofern Tarifvertragsparteien mit Hilfe des tariflichen Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 BUrlG Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes zuungunsten des Arbeitnehmers abändern wollen, muß ihr Wille aus der tariflichen Regelung eindeutig hervorgehen.
 2. § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG wird für Fälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze nicht generell durch § 54 Abs. 2 MTB II verdrängt.
 3. Das Entstehen von Abgeltungsansprüchen nach § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG hat rechtsgrundsätzlich nur zur Voraussetzung, daß der Urlaub in Gestalt der Freizeit wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Zu den Voraussetzungen des gesetzlichen Abgeltungsanspruchs gehört hingegen nicht die Unmöglichkeit der Freizeitgewährung vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses.
 4. Der gesetzliche Abgeltungsanspruch gelangt jedoch nicht zur Entstehung, wenn der Arbeitnehmer vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses die Verwirklichung des Freizeitanspruchs bewußt verhindert, um statt dessen die Abgeltung zu erlangen.

Aktenzeichen: 5 AZR 510/65

Urteil des BAG vom 21. April 1966 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sa 601/64 Frankfurt/Main

erkündet

am 21. April 1966

ez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Seiler und Vetter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. Oktober 1965 – 5 Sa 601/64 – aufgehoben. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 29. Oktober 1964 – 2 Ca 353/64 – wird zurückgewiesen. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Juni 1899 geborene Kläger war seit Januar 1957 als Optiker bei der Standortverwaltung D beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes vom 27. Februar 1964 (MTB II) Anwendung. Auf Grund des Erreichens der Altersgrenze schied er zum 30. Juni 1964 aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Sein tariflicher Vollurlaubsanspruch beträgt 27 Tage. Dieser verkürzt sich, da sein Ausscheiden infolge Erreichens der Altersgrenze in der ersten Jahreshälfte 1964 erfolgt ist, gemäß § 48 Abs. 10 MTB II auf 14 Tage. Hiervon hat der Kläger vor seinem Ausscheiden in der ersten Junihälfte 1964 sechs Tage Urlaub erhalten. Mit der Klage fordert er die Abgeltung für nichterhaltene acht Urlaubstage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 231,52 DM.

Bereits vor seinem Ausscheiden hatte der Kläger beantragt, ihn auch über den 30. Juni 1964 hinaus weiter zu beschäftigen. Sein Antrag wurde durch Schreiben der Standortverwaltung D vom 20. Mai 1964 erstmals abgelehnt. Anfang Juni 1964 wandte er sich in dieser Frage an seinen Dienstvorgesetzten, Major S ; dieser legte ihm nahe, einen weiteren Antrag auf Weiterbeschäftigung einzureichen. Diesen Antrag stellte der Kläger am 25. Juni 1964. Bereits am nächsten Tage, dem 26. Juni 1964, lehnte die Standortverwaltung D diesen Antrag ab.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 231,52 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

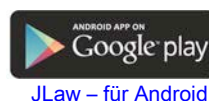
Sie ist der Auffassung, daß der Urlaubsabgeltungsanspruch hier durch § 54 Abs. 2 MTB II ausgeschlossen sei. Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut:

"Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen, soweit diese dafür ausreicht;

- 3 -



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



soweit sie nicht ausreicht, ist Urlaubslohn zu zahlen. Entsprechendes gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 56 Abs. 1) oder wenn der Urlaub infolge Arbeitsunfähigkeit und anschließender Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann."

§ 54 Abs. 2 MTB II müsse, so meint die Beklagte, hier um so eher Anwendung finden, als der Kläger durch den zuständigen Personalsachbearbeiter N mehrmals auf sein Ausscheiden und den noch zu nehmenden Resturlaub aufmerksam gemacht worden sei. Dennoch habe der Kläger bis zu seinem Ausscheiden einen Urlaubsantrag hinsichtlich der acht Urlaubstage nicht gestellt.

Der Kläger hat demgegenüber folgendes vorgetragen: Er habe den restlichen Urlaub nicht zu nehmen brauchen, da er damit gerechnet habe, weiter beschäftigt zu werden. Hierauf habe ihm Major S Anfang Juni 1964 auch Hoffnungen gemacht. Der Angestellte N habe ihm nur beiläufig gesagt, er solle den restlichen Urlaub nehmen. In rechtlicher Hinsicht ist er der Ansicht, daß § 54 MTB II die Anwendbarkeit der hier maßgeblichen Vorschrift des § 7 Abs. 4 EUrlG für den vorliegenden Fall nicht aufhebe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

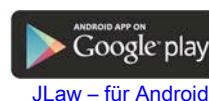
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da der Kläger entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts auf Grund des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG den Anspruch auf Abgeltung des ihm vor seinem Ausscheiden nicht gewährten Urlaubs hat.

1. Die Ansicht des Berufungsgerichts, die Anwendbarkeit der genannten Abgeltungsvorschrift des Bundesurlaubsgesetzes sei im vorliegenden Fall durch § 54 Abs. 2 MTB II ausgeschlossen, trifft nicht zu. Das Berufungsgericht hat seine Auffassung wie folgt begründet:

§ 54 Abs. 2 MTB II regelt, unter welchen Voraussetzungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung zu gewähren sei. Der Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze sei dabei nicht erwähnt. Dies habe seinen guten Grund, da in diesem Fall der Zeitpunkt des Ausscheidens genau festliege und die Parteien des Arbeitsvertrages die Abwicklung der Urlaubsansprüche rechtzeitig einplanen könnten. Der Tarifvertrag habe also den hier gegebenen Tatbestand bewußt aus der tariflichen Regelung herausgelassen und dadurch zum Ausdruck gebracht, daß Abgeltungsansprüche nicht gegeben sein sollten; bei dieser Rechtslage gehe der Tarifvertrag dem Bundesurlaubsgesetz vor.

Das Landesarbeitsgericht sieht also § 54 Abs. 2 MTB II als eine Vorschrift an, die den Umfang der Abgeltungsverpflichtungen des Arbeitgebers im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschließend regelt und damit einen engeren Inhalt als die Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG hat, die für sämtliche Fälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht nur für die in § 54 Abs. 2 MTB II genannten Fälle, die Abgeltung des Urlaubs vorsieht. Ein dahin gehender Wille der Tarifvertragsparteien läßt sich aus der bezeichneten Tarifnorm jedoch nicht zweifelsfrei herleiten. Hätten die Tarifvertragsparteien einen solchen Willen gehabt, so hätte es für sie nahe gelegen, den erschöpfenden Charakter der in § 54 Abs. 2 MTB II getroffenen Regelung zum Ausdruck zu bringen; dies wäre unschwer, etwa durch die Einfügung des Wortes "nur", wie z.B. in der entsprechenden Regelung des § 51 Abs. 1 BAT, zu erreichen gewesen. Eine eindeutige Fassung wäre um so eher zu erwarten gewesen, als § 54 Abs. 2 MTB II dann, falls man die Vorschrift im Sinne eines Ausschließlichkeitskataloges auffassen wollte, die rechtliche Stellung des Arbeiters im Vergleich zum Gesetz verschlechtern würde; im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses z.B. würden danach Abgeltungsansprüche auch dann entfallen, wenn der Arbeitnehmer aus



dienstlichen Gründen gehindert war, den Urlaub in Gestalt der Freizeit in Anspruch zu nehmen. Das Bundesurlaubsgesetz räumt in § 13 Abs. 1 den Tarifpartnern zwar ein weites Feld zur freien Gestaltung des Urlaubsrechts ein und gewährt ihnen dabei die Befugnis, innerhalb bestimmter Grenzen auch im Vergleich zum Gesetz für den Arbeitnehmer ungünstigere urlaubsrechtliche Bedingungen zu normieren. Wenn die Tarifpartner von diesen weitgehenden Befugnissen rechtswirksamen Gebrauch machen wollen, setzt dies voraus, daß sie in ihrer Regelung unmißverständlich zum Ausdruck bringen, in welcher Hinsicht sie von einer der Mindesturlaubsbedingungen des Gesetzes zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen wollen. Im allgemeinen kann ein solcher Wille der Tarifpartner nicht aus der bloßen Nichterwähnung eines bestimmten gesetzlichen Anspruchstatbestandes innerhalb einer tariflichen Regelung hergeleitet werden. Eine eindeutige Regelung des Bundesurlaubsgesetzes kann nur durch eine in gleicher Weise eindeutige tarifliche Regelung verdrängt werden.

Aus den zuletzt genannten Gründen erscheint es auch nicht angängig, der Vorschrift des § 54 Abs. 2 MTB II wenigstens in dem Sinne den Charakter einer andere Tatbestände ausschließenden Regelung beizulegen, daß sie die Abgeltungsverpflichtung auf die Fälle beschränken wolle, in denen die Verwirklichung des Freizeitanspruchs bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich gewesen ist. In den in der Vorschrift einzeln aufgeführten Abgeltungstatbeständen ist die Unmöglichkeit der Freizeitgewährung vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses zwar zur Voraussetzung für den Abgeltungsanspruch erhoben. Die Vorschrift bringt aber auch insoweit nicht mit der gebotenen Eindeutigkeit zum Ausdruck, daß dieser Grundsatz allgemein zu den Voraussetzungen jedes Abgeltungsverlangens gehören solle.

Auf der dargelegten rechtsirrtümlichen Anwendung des § 54 Abs. 2 MTB II beruht auch ersichtlich das angefochtene Urteil, das daher gemäß § 564 Abs. 1 ZPO aufzuheben war.



- 6 -

2. Nach den vorstehenden Ausführungen ist somit die Anwendbarkeit des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrtG für Beendigungstatbestände der hier vorliegenden Art nicht allgemein durch § 54 Abs. 2 MTB II ausgeschlossen. Es bleibt daher die vom Landesarbeitsgericht – von seinem Standpunkt aus zu Recht – nicht untersuchte Frage zu prüfen, ob die genannte gesetzliche Vorschrift das Abgeltungsverlangen des Klägers rechtfertigt. Diese Frage konnte auf Grund der Feststellungen des Berufungsgerichts abschließend, und zwar zugunsten des Klägers, entschieden werden.

§ 7 Abs. 4 Satz 1 EUrtG gewährt dem Arbeitnehmer, wie bereits oben erwähnt, den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs für jeden Tatbestand der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch den infolge Erreichens der Altersgrenze, und zwar unter der weiteren Voraussetzung, daß der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden konnte. Diese letztere Voraussetzung ist nicht etwa dahin zu verstehen, daß der Abgeltungsanspruch des Arbeitnehmers von der Unmöglichkeit der Freizeitgewährung vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses abhängig sein solle. Das Gesetz knüpft nach seinem klaren Wortlaut den Abgeltungsanspruch vielmehr allein an die eingetretene Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die daraus sich ergebende Unmöglichkeit der Freizeitgewährung, nicht aber – jedenfalls im Grundsatz nicht – zusätzlich noch an ihre Unmöglichkeit vor der Beendigung.

Eine z.T. andere Rechtsauffassung hat der Senat allerdings in der Entscheidung vom 31. Mai 1960 – 5 AZR 326/58 – (in dem hier interessierenden Teil veröffentlicht in BB 1960, 864) zu der Vorschrift des § 2 Abs. 3 des inzwischen aufgehobenen Urlaubsgesetzes des früheren Landes Württemberg-Baden vom 6. August 1947 vertreten, die folgenden Wortlaut hatte:

"Der Urlaub ist in der Form von Freizeit zu gewähren. Die Abgeltung des Urlaubs ist bei Jugendlichen nicht, und bei Arbeitnehmern über 18 Jahren nur insoweit statthaft, als er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Form von Freizeit gewährt werden kann."

- 7 -



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



Damit habe, so hat der Senat in der erwähnten Entscheidung ausgeführt, der Gesetzgeber klar zum Ausdruck gebracht, daß der Arbeitnehmer in seinem Interesse und im Allgemeininteresse gehindert sein solle, Urlaubsabgeltungsansprüchen den Vorzug vor bezahlter Freizeit dadurch zu geben, daß er einen ihm möglichen Urlaub nicht nimmt und Urlaubsabgeltungsansprüche erhebt.

Für den Bereich des Bundesurlaubsgesetzes kann diese weitgehende Auffassung, die die Unmöglichkeit der Freizeitgewährung vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer der Voraussetzungen für den Abgeltungsanspruch machte und ihn praktisch schon bei jeder nicht rechtzeitigen Inanspruchnahme der Freizeit entfallen ließ, nicht mehr aufrecht erhalten werden. Sie findet in § 7 Abs. 4 BUrlG, der einen anderen Wortlaut hat als die erwähnte Vorschrift des Urlaubsgesetzes Württemberg-Baden, keine ausreichende Stütze; dabei ist zu beachten, daß § 7 Abs. 4 BUrlG den Abgeltungsanspruch ausdrücklich überhaupt nur in einem einzigen in Satz 2 geregelten Fall entfallen läßt. Auch aus den Materialien des Bundesurlaubsgesetzes, insbesondere dem schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit (BT-Drucksache IV/785) läßt sich nichts dafür entnehmen, daß der Gesetzgeber die Vorschrift des § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG so weit einschränkend angewendet wissen wollte, wie es der Senat für den Bereich des Urlaubsgesetzes Württemberg-Baden für geboten gehalten hat.

Mit den vorstehenden Ausführungen ist nicht gesagt, daß die Möglichkeit, den Freizeitanspruch noch vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu verwirklichen, in jedem Falle für die Berechtigung des Abgeltungsverlangens unerheblich sei. Wenn nämlich der Arbeitnehmer vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses die Verwirklichung des Freizeitanspruchs ohne triftigen Grund bewußt verhindert, um statt dessen die ihm vorteilhafter erscheinende Abgeltung zu erlangen, kann die später eintretende Unmöglichkeit der Freizeitgewährung nicht zur Entstehung eines Abgeltungsanspruchs führen. Dies ergibt sich auch ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung aus dem



- 8 -

Ersatzcharakter der Urlaubsabgeltung (Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, S. 550; Natzel, Bundesurlaubsgesetz, § 7 Anm. 85).

Eine solche bewußte Verhinderung der Verwirklichung des Freizeitanspruchs wird in aller Regel nur anzunehmen sein, wenn der Arbeitnehmer einen bereits bewilligten Urlaub nicht antritt oder einen ihm zumutbar vom Arbeitgeber angebotenen Urlaub ausschlägt, um statt dessen die Abgeltung zu erlangen. Nicht ausreichend hierfür ist es jedoch in aller Regel, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers sich darin erschöpft, den zeitlich noch nicht konkretisierten Urlaub vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch zu nehmen.

Nach der damit gegebenen Rechtslage ist es ohne Einfluß auf das Abgeltungsverlangen des Klägers, daß er die Freizeit vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch genommen hat, obwohl ihm dies, wie die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben, an sich möglich gewesen wäre. Er hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Verwirklichung des Freizeitanspruchs nicht bewußt verhindert. Zwar hat die Personalabteilung der Beklagten ihn danach aufgefordert, noch vor dem 30. Juni 1964 den Urlaub zu nehmen. Dieser Aufforderung ist er aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich deshalb nicht gefolgt, weil er, durch einen unmittelbaren dienstlichen Vorgesetzten darin bestärkt, mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 1964 hinaus rechnete. Bei dieser Sachlage könnte eine bewußte Verhinderung der Verwirklichung des Freizeitanspruchs nur dann angenommen werden, wenn die Beklagte entweder den Urlaub vor dem 30. Juni 1964 erteilt hätte – was ihr entgegen ihrer Ansicht durchaus zumutbar war – und der Kläger ihn danach ausgeschlagen hätte oder wenn sie ihre Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, mit dem Hinweis auf den dann eintretenden Wegfall der Abgeltung verbunden hätte; in beiden Fällen hätte sie damit nämlich alle Erwartungen des Klägers

- 9 -



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



- 9 -

auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses endgültig zerstört und ein späteres Abgeltungsverlangen als unzulässig erscheinen lassen.

Da die Klage sich somit als begründet erweist, war auf die Revision zugleich das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen (§ 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO).

gez. Dr. Boldt	Für den durch Urlaub an der Unterschrift verhinderten Bundes- richter Wichmann:	Siara
	Dr. Boldt	
Seiler		Vetter

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

