

16. Juni 1966

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

80

Gesetz: BUrlG § 5 Abs. 1 lit. c, § 4, § 3 Abs. 1;
BGB §§ 186 bis 188

- Leitsätze: 1. Auch der Zeitpunkt des Ablaufs eines Tages gehört rechtlich noch zu diesem Tage und damit zu der Frist, in die der Tag fällt.
2. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 30. Juni eines Kalenderjahres endet, scheidet im Sinne des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG stets in der ersten Hälfte des Kalenderjahres mit der Rechtsfolge aus dem Arbeitsverhältnis aus, daß er nach erfüllter Wartezeit lediglich Anspruch auf anteiligen Urlaub hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 521/65

Urteil des BAG vom 16. Juni 1966

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 521/65

1 Sa 57/65 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 16. Juni 1966

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Seiler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 20. Oktober 1965 - 1 Sa 57/65 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 15. Juli 1965 - 4 Ca 4251/65 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 5. August 1939 geborene Kläger war vom 1. Juli 1960 bis zum 30. Juni 1965 als Binnenschiffahrtsdisponent bei der Beklagten beschäftigt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1965 erfolgte auf Grund einer vom Kläger am 29. Mai 1965 fristgerecht ausgesprochenen Kündigung. Zwischen den Parteien war gemäß § 67 HGB eine monatliche Kündigungsfrist vereinbart worden.

Dem Kläger stand nach dem Inhalt seines Arbeitsverhältnisses ein jährlicher Urlaub von 19 Werktagen zu. Hierauf hatte ihm die Beklagte im März und Mai 1965 bereits 13 Tage Urlaub gewährt. Mit der Klage fordert der Kläger die Abgeltung für die sechs restlichen Urlaubstage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 173,10 DM. Er hat einen entsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Nach ihrer Auffassung liegen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 c BUrtG vor, wonach ein in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidender Arbeitnehmer nur Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat. Auch ein Ausscheiden zum 30. Juni sei rechtlich noch ein Ausscheiden in der ersten Hälfte des Kalenderjahres. Der Kläger habe also lediglich Anspruch auf sechs Zwölftel des vollen Jahresurlaubs. Der ihm bisher gewährte Urlaub übersteige bereits diesen Anspruch, so daß er weitere Ansprüche nicht geltend machen könne.

Der Kläger ist demgegenüber der Ansicht, ein Ausscheiden am 30. Juni sei rechtlich nicht als eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres anzusehen.

Das Arbeitsgericht hat gemäß dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen dieses Urteil gerichtete Berufung ~~des Klägers~~ ^{der Beklagten} zurückgewiesen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine Zwölftelung des Jahresurlaubs nach näherer Maßgabe des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG auch dann erfolgt, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit zum 30. Juni eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

1. Nach der genannten gesetzlichen Vorschrift hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Das Landesarbeitsgericht ist der Meinung, ein Arbeitnehmer scheide im Sinne dieser Vorschrift nicht in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus, wenn sein Arbeitsverhältnis am 30. Juni ende. Es stützt sich dabei in erster Linie auf eine vom Wortlaut ausgehende Auslegung der Vorschrift und führt hierzu folgendes aus:

Es sei zwar richtig, daß der 30. Juni noch zum ersten Kalenderhalbjahr gehöre. Bei der Auslegung der genannten Vorschrift sei jedoch zu beachten, daß ein zum 30. Juni gekündigtes Arbeitsverhältnis nicht in dem Zeitpunkt ende, in dem der Arbeitnehmer mit der tatsächlichen Dienst- oder Arbeitsleistung aufhöre, sondern gemäß §§ 188, 192 BGB mit dem Ablaufe dieses Tages. Der Kläger sei auf Grund seiner Kündigung daher nicht am 30. Juni, sondern erst mit Ablauf dieses Tages aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Auf diesen Zeitpunkt des Ausscheidens komme es nach dem Gesetzeswortlaut entscheidend an, nicht aber etwa auf die astronomische oder mathematische Einteilung des Jahres in zwei Kalenderhälften. Die Überlegung, daß das Jahr nur zwei Hälften

- 4 -

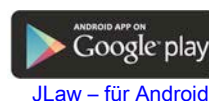
ten habe und demgemäß ein Arbeitnehmer, der nicht in der zweiten Jahreshälfte ausscheide, zwangsläufig in der ersten Jahreshälfte ausgeschieden sein müsse, sei zwar auf den ersten Blick außerordentlich einleuchtend, löse sich jedoch völlig vom Gesetzeswortlaut und sei auch in der Sache unrichtig.

Bei einem Ausscheiden mit Ablauf des 30. Juni werde nämlich ein Zeitpunkt maßgebend, der überhaupt zu keinem "Zeitraum" gehöre und somit weder der ersten noch der zweiten Jahreshälfte zugerechnet werden könne. Tatsächlich handele es sich um einen Grenzzeitpunkt, der sich zwischen den beiden Hälften des Kalenderjahres befinde und – dies sei logisch zwingend – erst nach Ablauf der letzten Sekunde des letzten Tages des ersten Kalenderhalbjahres eintreten könne. Dieses logische Ergebnis könne nicht eine Korrektur durch die Anwendung des rechtlichen Grundsatzes erfahren, daß auch das Ende einer Frist zu der Frist gehöre. Hierauf könnte es nur ankommen, wenn die Frage zu beantworten wäre, wann die Kündigungsfrist ende. Diese Frage stelle sich aber nicht. Der Gesetzgeber habe in § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG die Zwölfteilung des Jahresurlaubs nämlich nicht vom Ablauf einer Kündigungsfrist oder von irgendeinem sonstigen Fristablauf abhängig gemacht, sondern von dem Ereignis des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, als dessen Folge der nach § 4 BUrlG erlangte volle Urlaubsanspruch auf einen Anteilsurlaub beschränkt werde. Die genannte Bestimmung stelle sich somit eindeutig als eine auflösende Bedingung dar, deren Eintritt zu einer Verkürzung des Urlaubsanspruchs führe. Für auflösende Bedingungen, die vom Eintritt eines ungewissen Ereignisses unabhängig seien, sei aber bereits nach der Natur der Sache eine Koppelung an irgendeinen Zeitraum ausgeschlossen; für sie gelte daher auch nicht der Grundsatz einer Zusammenrechnung mit vorausgegangenen Fristen oder Zeiträumen.

- 5 -



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



Mit diesen Gedankengängen steht das Landesarbeitsgericht im wesentlichen in Übereinstimmung mit den Ausführungen von Grossmann in Betriebs-Berater 1964 S. 595 f. und vor allem in Arbeit und Recht 1965 S. 361 ff. unter III. Für eine Auslegung des Gesetzeswortlautes im Sinne des Landesarbeitsgerichts haben sich ferner ausgesprochen Borrmann, BURLG, § 5 Anm. 5; Gros, AR-Blattei "Urlaub" V Erwerb des Urlaubsanspruchs B III 1 b; Diekhoff, Betriebs-Berater 1964 S. 1007 und Gumpert in Betriebs-Berater 1966 S. 539 ff. Gegen eine solche Auslegung des Gesetzeswortlautes haben sich hingegen gewandt Dersch-Neumann, BURLG, 3. Aufl., § 5 Anm. 23; Stahlhacke, BURLG, § 5 Anm. 8; Natzel, BURLG, § 5 Anm. 13 ff. sowie in RdA 1965 S. 195 ff.; Schimmelpfennig in Betrieb 1964 S. 956 f.; Tegtmeier in Arb. u. Soz. Pol. 1964 S. 289 ff.; Heimann in Betriebs-Berater 1964 S. 1007 f. und Haberkorn in Arbeitgeber 1965 S. 198 ff., in der Rechtsprechung auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Mai 1965 - 1a Sa 183/65 - (Betrieb 1965 S. 1016).

Der dargelegten Auffassung des angefochtenen Urteils kann nicht gefolgt werden.

a) Zutreffend ist allerdings ihr Ausgangspunkt, nämlich daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mit dem Ablauf der Dienstzeit am 30. Juni 1965 sein rechtliches Ende gefunden habe; wäre dies anzunehmen, so wäre, vorausgesetzt, daß der Kläger seine Dienstleistung am 30. Juni 1965 vor Mitternacht abgeschlossen hätte, sein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zweifelsohne noch in der ersten Hälfte des Kalenderjahres erfolgt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist aber ohne Rücksicht darauf, wann die Dienstleistung des Klägers tatsächlich abgeschlossen war, rechtlich erst mit Ablauf des 30. Juni 1965, dem vom Kläger unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist gemäß dem Gesetz (§ 67 HGB) festgelegten Kündigungstermin,



beendet worden; dies ergibt sich aus den §§ 186 und 188 BGB, wonach als allgemeine Auslegungsregel für alle in Gesetzen und Rechtsgeschäften enthaltenen Frist- und Terminbestimmungen gilt, daß Fristen mit Ablauf des - in § 188 BGB im einzelnen näher bezeichneten - Tages enden bzw. die Wirkung von Terminen mit Ablauf des jeweiligen Tages eintritt (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 2. Halbband, S. 1360).

Allerdings sind hiervon abweichende Vereinbarungen, wie sich aus § 186 BGB ergibt, nicht unzulässig; es könnte daher auch das Arbeits-(Schicht-)Ende am letzten Tage der Frist als Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Daß die Parteien hier eine solche Vereinbarung getroffen hätten, hat das Landesarbeitsgericht jedoch nicht festgestellt. Nicht zutreffend ist die Ansicht von Tegtmeier (aaO S. 292), Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachteten im Regelfall die rechtliche Bindung im Fall der ordentlichen Kündigung bereits mit dem Arbeitsende am Tage des festgelegten Kündigungstermins als aufgehoben. Damit wird eine Auslegungsregel aufgestellt, die der im Gesetz vorgesehenen widerspricht und daher solange nicht Geltung beanspruchen kann, als nicht feststeht; daß sie die allgemeinen, von beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses - und insbesondere auch in der Tarifpraxis - übereinstimmend geteilten Anschauungen wiedergibt; dies erscheint jedoch zumindest zweifelhaft.

b) Ist daher mit dem Landesarbeitsgericht anzunehmen, daß die rechtliche Bindung der hier streitenden Parteien an das Arbeitsverhältnis erst mit dem Ablauf des 30. Juni 1965 erloschen ist, so können die weiteren vom Landesarbeitsgericht hieraus gezogenen fristenrechtlichen Folgerungen vom Senat nicht geteilt werden. Die Argumentation des Landesarbeitsgerichts beruht entscheidend auf der Annahme, daß der Zeitpunkt des Ablaufs des

Tages im Sinne des § 188 BGB – und im konkreten Fall daraus folgend auch der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis – zu keiner sonstigen zeitlichen Einheit gehöre, vielmehr ein selbständiger, keinem Zeitraum zugehöriger Grenzzeitpunkt sei. Diese Annahme trifft jedoch nicht zu. Im Sinne des § 188 BGB bildet vielmehr auch der Ablauf des dort jeweils näher bezeichneten Tages einen Teil der zeitlichen Einheit des Tages und mit diesem auch einen Teil der jeweils in Frage kommenden Frist. Würde man den Zeitpunkt des Ablaufs des Tages auf einen nur gedanklich faßbaren sog. Grenzzeitpunkt ansetzen, so könnte das Gesetz nicht davon sprechen, daß die Frist mit Ablauf des Tages ende; vielmehr würde dann der Tatbestand der Beendigung nach Ablauf des Tages vorliegen. Schon nach der sprachlichen Formulierung des § 188 BGB ist daher der Zeitpunkt, der mit den Worten "mit dem Ablaufe des Tages" bezeichnet wird, eine rechnerisch fixierbare zeitliche Größe, die der Einheit des Tages selbst angehört, wenn auch mit dem letztmöglichen zeitlichen Teil.

Allein diese Auffassung entspricht auch dem Sinn der fristenrechtlichen Regelung des bürgerlichen Rechts. Dieses faßt, wie schon in den Motiven des ersten Entwurfs des Bürgerlichen Gesetzbuchs gesagt ist (s. Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB für das Deutsche Reich, Bd. I S. 508), den Begriff der Frist als einen "abgegrenzten Zeitraum" auf; in der Rechtsprechung des Reichsgerichts ist daher unter einer Frist zu Recht gleichfalls eine abgegrenzte, genau bestimmte oder doch bestimmbare Zeiteinheit verstanden worden (RGZ 120, 362; Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, 15. Aufl., Halbband 2, S. 1355). Zu einer solchen abgegrenzten Zeiteinheit gehören feste Anfangs- und Endzeitpunkte, die, jedenfalls für die rechtliche Ordnung, ihre Begrenzungsfunktion nur erfüllen, wenn sie zu der jeweils abzugrenzenden Zeiteinheit hinzugehören. Würde nun, wie das Landesarbeitsge-



- 8 -

richt es will, der Ablauf des Tages einem keinem Zeitraum zugehörigen, überhaupt nur gedanklich faßbaren Grenzzeitpunkt zugeordnet, so würde es überhaupt an einem festen Endzeitpunkt für die Frist fehlen; man könnte nicht sagen, wann eigentlich der Lauf der Frist "aufhöre". Ein außerhalb jeden konkreten Zeitraums gestellter sog. Grenzzeitpunkt steht in Wahrheit außerhalb jeden zeitlichen Geschehens überhaupt; er kann damit auch nicht als zeitliche Grenze dienen. Damit erweist sich die Annahme des Landesarbeitsgerichts als mit dem rechtlichen Begriff der Frist unvereinbar.

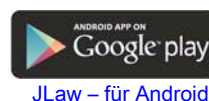
Abgesehen davon würde diese Annahme ferner bedeuten, daß auch das an den Ablauf der Frist geknüpfte rechtliche Ereignis - im vorliegenden Fall das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis - auf einen dem realen Zeitablauf nicht zugehörigen nur logisch zu begreifenden Grenzzeitpunkt gelegt würde. Das ist aber nicht der Sinn der in § 188 BGB getroffenen fristenrechtlichen Ordnung. Wenn dort aus Gründen der vereinfachten Fristenberechnung das Fristende auf den Ablauf des Tages bezogen wird, so liegt dem die selbstverständliche Annahme zugrunde, daß auch das auf das Fristende fallende rechtliche Ereignis sich innerhalb - nicht außerhalb - des zeitlichen Geschehens vollziehe. Alle rechtlichen Ereignisse - auch der Eintritt auflösender Bedingungen - vollziehen sich im - zumindest angenommenen - realen Zeitablauf; wie im Leben geschieht auch in der Rechtsordnung nichts "außerhalb der Zeit" und zu nur unterstellten Grenzzeitpunkten. Ist das aber anzunehmen, so kann notwendigerweise nur gefolgert werden, daß auch der Ablauf des Tages und damit das Fristende zur größeren zeitlichen Einheit des Tages bzw. der jeweiligen Frist zuzurechnen sind.

c) Die gleiche Auffassung liegt auch der Entscheidung des Zweiten Senats vom 19. August 1965 - 2 AZR 448/64 - (demnächst AP Nr. 1 zu § 186 BGB) zugrunde. Dort ist ausgeführt, daß ein am Ersten eines Monats geborener

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr mit Ablauf des letzten Tages des Vormonats vollende, weil nach den Fristbestimmungen der §§ 187, 188 BGB der Zeitpunkt des Ablaufs des Vortages rechtlich noch diesem Tage zuzurechnen sei. Dies steht in Übereinstimmung mit der für § 41 Abs. 1 BEG herrschenden Ansicht, daß ein am ersten Tage eines Kalendermonats geborener Beamter die Altersgrenze bereits mit Ablauf des letzten Tages des vorhergehenden Monats erreicht und damit in den Ruhestand tritt (Plog-Wiedow, Kommentar zum BEG, § 41 Anm. 1; Fischbach, BBG, 3. Aufl., § 41 Anm. I 2; s. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Februar 1961, ZBR 1961, 118). Diese Auffassung wird im beamtenrechtlichen Schrifttum allerdings bekämpft von Vogt (s. ZER 1965, 72 und BB 1966, 625), der der Meinung ist, der Zeitpunkt des Ablaufs des Monats im Sinne des § 41 Abs. 1 BBG, in dem der Beamte das 65. Lebensjahr vollende, liege überhaupt in keinem Kalendermonat, er befinde sich an einem "dauerlosen zeitlichen Ort". Dies ist bei einer fristenrechtlichen Betrachtung ebensowenig richtig wie die Verlegung des Ablaufs des Tages auf einen keinem Zeitraum zugehörigen Grenzzeitpunkt, wie es hier das Landesarbeitsgericht annimmt. Anderenfalls würde, was den fristenrechtlichen Grundvorstellungen der Rechtsordnung und zugleich der Verkehrsanschauung zuwiderläuft, das sich an den Fristablauf knüpfende rechtliche Ereignis überhaupt gänzlich außerhalb des zeitlichen Geschehens gestellt.

d) Überträgt man die entwickelten Gedankengänge auf den hier in Rede stehenden Fall, so ergibt sich, daß die in § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG genannte Frist der "ersten Hälfte eines Kalenderjahres" ihre zeitliche Endgrenze im Zeitpunkt des Ablaufs des 30. Juni hat. Dieser Ablaufszeitpunkt muß notwendigerweise dem 30. Juni selbst und damit auch der größeren Zeiteinheit der ersten Jahreshälfte zugerechnet werden, weil nur dann die-



ser Zeitraum die nach dem Begriff der Frist erforderliche feste Abgrenzung erhält und weil sonst das an den Ablaufszeitpunkt geknüpfte rechtliche Ereignis des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis außerhalb jeden realen Zeitablaufs gestellt würde. Es ist, wenn dies berücksichtigt wird, unter den Gesichtspunkten des Fristenrechts auch ohne besondere Bedeutung, daß § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG das Wörtchen "in" der ersten Jahreshälfte verwendet; dies bedeutet keineswegs, wie dies Grossmann (Arbeit und Recht 1965 S. 363) für möglich hält, einen Gegensatz zu einem Ausscheiden "mit" Ablauf des 30. Juni. Auch der Ablaufszeitpunkt einer Frist gehört zu dieser Frist, liegt also "in" ihr; auch der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis "mit" Ablauf des 30. Juni liegt also noch "in" der ersten Hälfte des Kalenderjahres. Dem entspricht der allgemeine Sprachgebrauch, daß ein zum 30. Juni kündigender Arbeitnehmer "am" 30. Juni und damit in der ersten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide. Ein Ausscheiden zu einem zeitlich nicht näher bestimmbar Grenzzeitpunkt läßt sich sprachlich überhaupt nicht wiedergeben. Auch das Landesarbeitsgericht stellt hier im Tatbestand seines Urteils fest, der Kläger sei auf Grund einer von ihm ausgesprochenen Kündigung "am 30. Juni 1965 aus dem Dienst der Beklagten ausgeschieden", läßt dies aber in der nachfolgenden rechtlichen Würdigung nicht mehr gelten.

e). Wird demgemäß der Ablaufszeitpunkt des 30. Juni zeitlich diesem Tage und damit der ersten Jahreshälfte zugeordnet, so wird bei der fristenrechtlichen Betrachtung auch der Weg frei für die vom Landesarbeitsgericht abgelehnte Gegenüberstellung der beiden Hälften des Kalenderjahres. Hat das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wie sonst jedes rechtliche Geschehen seinen festen Platz im realen Zeitablauf, so kann die auch



vom Landesarbeitsgericht nicht geleugnete Tatsache, daß das Ausscheiden bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni nicht in der zweiten Jahreshälfte erfolgt, nur zu dem Schluß führen, daß es dann eben in der ersten Jahreshälfte erfolgt. Einen hiervon verschiedenen dritten zeitlichen Punkt des Ausscheidens kann es nicht geben. Dies ist klar zum Ausdruck gekommen in der Vorschrift des § 48 Abs. 4 Satz 2 BAT, wo gesagt ist, daß ein Angestellter, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze ausscheidet, Anspruch auf sechs Zwölftel des Jahresurlaubs hat, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres endet, und auf zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. In § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG ist ein solcher Hinweis auf die zweite Hälfte des Kalenderjahres zwar nicht enthalten. Wenn aber in rechtlicher Sicht ein Kalenderjahr nur aus zwei Hälften bestehen kann und daneben eine dritte zeitliche Größe nicht in Betracht kommt, so folgt daraus für eine sich im Rahmen des Fristenrechts haltende Betrachtungsweise, daß die Regelung in § 5 Abs. 1 c BUrlG mit dem gedanklichen Zusatz zu verstehen ist, im Falle des Ausscheidens in der zweiten Jahreshälfte behalte der Arbeitnehmer den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Daß der Kläger hier aber nicht in der zweiten Jahreshälfte das Arbeitsverhältnis beendet hat, steht fest.

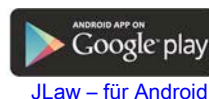
2. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß die Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG einen eindeutigen Inhalt hat, wenn man sie nach den allgemeinen fristenrechtlichen Vorstellungen des bürgerlichen Rechts beurteilt. Indessen ist es nicht völlig sicher, ob der Gesetzgeber des Bundesurlaubsgesetzes diesen Vorstellungen völlig gefolgt ist. Anlaß zu gewissen Zweifeln gibt, daß in den Gesetzesmaterialien der Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis zum 30. Juni nir-



gends behandelt ist. Bedenkt man dies, so erscheint es, wenn freilich die bisher dargelegten Gründe mit erheblichem Gewicht für eine Urlaubszwölfteilung auch im Falle des Ausscheidens zum 30. Juni sprechen, nicht von vornherein ausgeschlossen, daß sich bei einer über den Gesetzeswortlaut hinausgehenden Auslegung dennoch zwingende entgegenstehende Gesichtspunkte ergeben könnten, wie sie auch in einem nicht unbeträchtlichen Teil des Schrifttums vertreten werden. Es erscheint daher geboten, zur restlosen Aufhellung des Sinnes des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG näher auch auf Sinn und Zweck der Vorschrift, ihren Zusammenhang mit den sonstigen Gesetzesvorschriften und schließlich die Entstehungsgeschichte des Gesetzes einzugehen.

Bei der demnach vorzunehmenden Gesamtwürdigung zeigt sich, daß die an Hand des Wortlautes gefundene Auslegung bestätigt bzw. nicht durch sonstige zwingende Auslegungsgesichtspunkte erschüttert wird.

a) Dies ergibt sich zunächst, wenn man sich den besonderen Zweck der Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG vor Augen hält. Dieser Zweck geht allgemein gesehen dahin, den Umfang des nach erfüllter Wartezeit an sich stets zu Beginn des Urlaubsjahres entstehenden und daher jederzeit erfüllbaren Urlaubsanspruchs in ein angemessenes Verhältnis zur Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr zu setzen. Der Gesetzgeber stand bei Erlaß des Bundesurlaubsgesetzes auf dem Gebiet der Zwölfteilung des Urlaubs nach erfüllter Wartezeit vor einem besonders vielfältigen Bild des bisherigen Rechtszustandes; in teilweise verschiedener Gestalt wurde der Jahresurlaub im Ein- und Austrittsjahr entweder stets voll gewährt oder nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses durchgängig gezwölfteilt (vgl. die Übersicht bei Schelp-Trieschmann, BABl. 1961 S. 47, 50, 51). Hinzu kamen die Verschiedenheiten der Tarifpraxis und die Meinungsverschiedenheiten in



Schrifttum und Rechtsprechung über Wert und Nützlichkeit der Zwölftelung; sie wurde insbesondere von Nikisch (Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, S. 532) wegen der damit verbundenen Zerstückelung des Urlaubs abgelehnt, während sie andererseits vom Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 3 zu § 394 EGB) als "sehr gerechte Urlaubsregelung" bezeichnet worden war, die dem Grundgedanken entspreche, daß der Urlaub der Erholung von geleisteter Arbeit für noch zu leistende Arbeit diene.

In dieser durch die gegensätzlichsten Standpunkte gekennzeichneten Situation hat der Gesetzgeber sich ganz offenbar für eine Lösung auf mittlerer Linie entschieden, die einerseits unzumutbare Nachteile für den Arbeitnehmer, andererseits aber auch ungerechtfertigt erscheinende Belastungen des einzelnen Arbeitgebers zu vermeiden bestimmt ist (vgl. hierzu Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 5 Anm. 10). Dieser Charakter der Vorschrift als eines Kompromisses zwischen verschiedenen möglichen Regelungen tritt deutlich auch aus der Behandlung dieses Punktes in dem federführenden Bundestagsausschuß für Arbeit hervor. Dem Ausschuß lagen für die Gestaltung der Zwölftelung nämlich die hierin gegensätzlichen Entwürfe der CDU/CSU-Fraktion einer- und der SPD-Fraktion andererseits vor. Während der erstere (BT-Drucksache IV/207) eine Zwölftelung auf der Grundlage des jetzigen § 5 Abs. 1 BUrlG vorschlug, setzte sich der SPD-Entwurf (BT-Drucksache IV/142) für eine durchgängige Zwölftelung im Austrittsjahr ein (§ 5 Abs. 4 dieses Entwurfs). Zur Annahme des CDU/CSU-Entwurfs ist es dann gekommen, nachdem der Regierungsvertreter erläutert hatte, diese Fassung bedeute eine Annäherung an die bisherige Tarifpraxis (vgl. Kurzprotokoll Nr. 24 vom 15. November 1962 des Ausschusses für Arbeit). Zweck dieser Erläuterung war es offenbar, den vermittelnden Charakter der im CDU/CSU-Entwurf vorgeschlagenen Lösung deutlich zu machen.



Es ist daher nicht richtig, daß der Gesetzgeber, wie Grossmann meint (Arbeit und Recht 1965 S. 367), nur ausnahmsweise in § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG die anteilige Urlaubsgewährung zugelassen habe und es somit geboten sei, diese Ausnahmeregelung entsprechend dem Erholungszweck eng auszulegen. Der Gesetzgeber hat vielmehr, wenn man sich die früheren vielgestaltigen Erscheinungsformen der Zwölftelung und die dafür und dagegen sprechenden Argumente vergegenwärtigt, eine auf mittlerer Linie durchgeführte Urlaubszwölftelung als einen beiden Seiten gerecht werdenden Urlaubsgrundsatz anerkannt. Dieser Grundsatz hat, gemessen am Urlaubszweck, durchaus keinen Ausnahmecharakter, sondern hat eine eigenständige Bedeutung. Er kann in diesem Sinne daher nicht als Ausnahmenvorschrift angesehen werden, die wie Ausnahmenvorschriften überhaupt möglichst einengend auszulegen wäre. Er verlangt vielmehr als eine nach der Absicht des Gesetzgebers durch den Urlaubszweck gedeckte Gestaltung in den ihm gegebenen Grenzen die volle Anerkennung wie jeder sonstige Grundsatz des Urlaubsrechts.

Diesem Grundsatz wird man aber am ehesten gerecht, wenn man die Zwölftelung auf der Basis der realen Teilung des Jahres in zwei gleiche Hälften durchführt, den 30. Juni also voll zur ersten Jahreshälfte rechnet. Die vom Gesetzgeber angestrebte Lösung auf mittlerer Linie würde, vom Zweck der gesetzlichen Regelung aus gesehen, verlassen, wenn man das Ausscheiden zum 30. Juni nicht mehr in die Zwölftelung einbezieht, es also im praktischen Ergebnis einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte gleichstellen wollte. Dies wäre nur gerechtfertigt, wenn man der gesetzlichen Regelung die Tendenz entnehmen könnte, die Zwölftelung möglichst einzuschränken. Dazu besteht aber, wie dargelegt, kein Anlaß.

b) Das Landesarbeitsgericht meint, es ergebe sich eindeutig auch aus dem Sinnzusammenhang des Bundesurlaubs-



gesetzes, daß ein Ausscheiden zum 30. Juni eines Kalenderjahres nicht von der Regelung in § 5 Abs. 1 lit. c EUrlG erfaßt werde. Im einzelnen führt es hierzu aus:

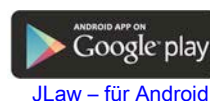
Die genannte Vorschrift enthalte offensichtlich eine Ausnahme von der allgemeinen Regel des § 4 BUrlG, wonach der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben werde. Als Ausnahmenvorschrift sei sie aber nach allgemeinen Auslegungsregeln eng auszulegen. Darüber hinaus sei zu beachten, daß nach der in der Rechtsprechung und überwiegend auch im Schrifttum vertretenen Auffassung die Wartezeit des § 4 BUrlG auch dann erfüllt sei, wenn der Arbeitnehmer mit dem Ablauf des sechsten Monats aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide. Es genügten also hier sechs Monate zum Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs. Sei dies der Fall, so sei es sinnwidrig anzunehmen, daß im Falle des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG der gleiche Zeitraum von sechs Monaten nicht zur Aufrechterhaltung des vollen Urlaubsanspruchs genügen solle.

Auch diesen Darlegungen des Landesarbeitsgerichts, die sich im Kern mit der Ansicht von Grossmann decken (Arbeit und Recht 1965 S. 364 unter IV), kann der Senat nicht beitreten. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Zwölftelungsregelung in § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG nämlich keine Ausnahme von § 4 BUrlG, sondern von § 3 Abs. 1 BUrlG. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

§ 4 BUrlG besagt lediglich, daß der volle Urlaubsanspruch nach einer bestimmten, einmalig zu erfüllenden Wartezeit erworben werde und damit zur Entstehung gelange. Die Vorschrift ist, zugleich mit der Bestimmung des Kalenderjahres als Urlaubsjahr, die Grundlage dafür, daß der Urlaubsanspruch nach Ablauf der Wartezeit jeweils zu Beginn des Kalenderjahres entsteht und von da an geltend gemacht werden kann. Von dem damit festgelegten Grundsatz weicht § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG in kei-



ner Weise ab. Die letztere Vorschrift hat die Erfüllung der Wartezeit gerade zur Voraussetzung und steht der Annahme, daß der Urlaubsanspruch jeweils zu Beginn des Kalenderjahres entstehe, nicht entgegen (vgl. Dersch-Neumann, aaO, § 4 Anm. 65; Schelp-Herbst, BUrlG, § 1 Anm. 13 und 15, § 5 Anm. 8). Eine Ausnahme von § 4 BUrlG würde § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG nur dann darstellen, wenn die erstere Vorschrift irgendeine Aussage über die Dauer des Urlaubs enthielte. Das ist jedoch nicht der Fall. Die Dauer des - vollen - Jahresurlaubs ist vielmehr in § 3 Abs. 1 BUrlG geregelt. Hiervon, nämlich von der Gewährung des Vollurlaubs, macht § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG eine Ausnahme, indem er unter bestimmten Voraussetzungen den Urlaubsanspruch an die zeitliche Dauer des Arbeitsverhältnisses anpaßt und damit einschränkt. Das wird vollends deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG der Sache nach auf einer Stufe mit den zahlreichen Regelungen steht, die im früheren Landesrecht und im jetzt noch geltenden Tarifrecht trotz erfüllter Wartezeit eine nur anteilige Urlaubsgewährung vorsahen bzw. vorsehen. Alle diese Zwöftelungsregelungen nehmen die Dauer des Bestehens des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses zum Maßstab für die Festimmung des Umfangs des Urlaubs und enthalten auf dieser Grundlage für bestimmte Sonderfälle eine Aussage über die Urlaubsdauer. Die Vorschrift des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG zwöftelt den Urlaub allerdings in einer dem früheren Landesrecht unbekannten Form, nämlich auf einer, wie dargelegt, die Extreme ausgleichenden mittleren Linie, wobei es dem Gesetzgeber durchaus möglich gewesen wäre, die zeitlichen Grenzen der Zwöftelung anders als geschehen zu ziehen. Das ändert aber nichts daran, daß auch sie eine Regelung über die Dauer des Urlaubs in einem bestimmten Sonderfall enthält. Sie ist mit dem gedanklichen Zusatz zu lesen, daß der von ihr betroffene Arbeitnehmer nicht den vollen



Urlaub des § 3 Abs. 1 BUrlG erhält, sondern nur Urlaub in dem bezeichneten eingeschränkten Umfang.

Es besteht aus diesen Gründen daher entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kein Anlaß, § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG als Ausnahmenvorschrift zu § 4 BUrlG eng auszulegen. Ebenso wenig kann danach anerkannt werden, daß die in § 4 BUrlG gesetzte Frist von sechs Monaten in einem inneren Sinnzusammenhang mit den sechs Monaten – der ersten Jahreshälfte – des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG stünde. Beide Fristen sind aus voneinander unabhängigen gesetzgeberischen Erwägungen auf die jeweils für notwendig erachtete Dauer festgesetzt worden; sowohl die Wartezeit als auch die Frist des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG hätten anders festgesetzt werden können, ohne daß die Regelungen sich gegenseitig beeinflusst hätten.

c) Prüft man schließlich den Sinn der hier erörterten Gesetzesvorschrift an Hand der Entstehungsgeschichte des Gesetzes, so ist dem Landesarbeitsgericht zuzugeben, daß die Gesetzesmaterialien für die von ihm vertretene Auffassung sprechen. Schon in der Begründung zum CDU/CSU-Entwurf des Gesetzes ist gesagt, die Zwölfteilung solle nach erfüllter Wartezeit Platz greifen, "falls das Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr weniger als sechs Monate bestanden hat". Diese Formulierung ist in den schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit (BT-Drucksache IV/785) als Begründung zu § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG im wesentlichen unverändert übernommen worden. Sie stimmt insoweit mit § 19 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG überein, wonach der Jugendliche, der innerhalb des Urlaubsjahres weniger als sechs Monate beschäftigt wird, für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anteilsurlaub erhält; allerdings wird dort völlig anders als in § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG nicht auf die Mitte des Kalenderjahres abgestellt, sondern schlechthin auf die Tatsache der unter sechs Monate liegenden Beschäftigung, gleichgültig in welchem Zeitraum des Urlaubsjahres. Würde man



- 18 -

allein von dem Wortlaut der erwähnten Gesetzesmaterialien ausgehen, so würde der mit Ablauf des 30. Juni aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende Arbeitnehmer von der Zwölftelung nicht betroffen werden, da er nicht weniger als sechs Monate im Arbeitsverhältnis gestanden hat, sondern sechs volle Monate; ein Ausscheiden zum 30. Juni wäre also dem vollen Urlaubsanspruch nicht abträglich, die zeitliche Grenze wäre vielmehr in der Regel bei einem Ausscheiden bis zum 29. Juni zu ziehen.

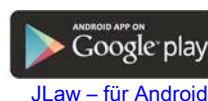
Wie es zu dem Auseinanderfallen von Gesetzeswortlaut und schriftlicher Begründung gekommen ist, läßt sich aus den dem Senat vorliegenden Gesetzesmaterialien nicht näher ermitteln. Die Frage speziell des Ausscheidens gerade zum 30. Juni ist, wie gesagt, während des gesamten Gesetzgebungsverfahrens offenbar überhaupt nicht zur Sprache gekommen. Es kann daher kaum angenommen werden, daß die Frage des Ausscheidens gerade zu diesem Termin für den Gesetzgeber ein grundsätzliches Problem gewesen ist. Sein Anliegen war es, wie oben dargestellt, aus den bisher weit auseinanderstrebenden Regelungen und Betrachtungsweisen der Zwölftelung eine vermittelnde, dem beiderseitigen Interessenausgleich dienende Lösung zu finden. Aus dieser grundsätzlichen Sicht des Gesetzgebers ist die Frage, ob die Zwölftelung auch bei einem Ausscheiden am 30. Juni Platz greifen sollte, offensichtlich - und nicht zu Unrecht - als ein Problem untergeordneter Bedeutung erschienen, dem keine besondere Aufmerksamkeit zugewandt worden ist. Ein Vergleich mit dem Wortlaut des § 19 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG brauchte sich nicht aufzudrängen, denn die Ähnlichkeit dieser Vorschrift mit § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG erschöpft sich in dem Gebrauch der Worte: "weniger als sechs Monate"; im übrigen sind beide Regelungen durchaus verschieden.

Wenn alles Gesagte in Erwägung gezogen wird, muß ernstlich damit gerechnet werden, daß es sich bei den Formulierungen des CDU/CSU-Entwurfs und des Ausschuß-

- 19 -



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



berichts lediglich um eine Ungenauigkeit handelt, die möglicherweise mit einer früher anders lautenden Formulierung des Gesetzentwurfs zusammenhängt und später versehentlich nicht berichtigt worden ist. Weniger wahrscheinlich erscheint jedenfalls die Annahme, die Fassung der Begründung gebe die grundsätzliche Stellungnahme des Gesetzgebers zu dem hier behandelten Problem wieder und es sei lediglich übersehen worden, den Gesetzeswortlaut entsprechend diesem Willen zu fassen.

Damit verlieren aber die Gesetzesmaterialien die weitgehende Bedeutung, die ihnen das Landesarbeitsgericht – im Schrifttum auch Grossmann (Arbeit und Recht 1965 S. 365 unter V) – beilegen. Die Gesetzesmaterialien haben ohnedies bei der Auslegung von Gesetzen keinen selbständigen Wert. Bedeutung erlangen sie in der Regel nur dann, wenn der Wortlaut des Gesetzes zweideutig oder so unvollkommen ist, daß der gesetzgeberische Wille nicht klar genug erkennbar ist (Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 1. Halbband, S. 329 f.). Hier ergeben sich aber auf Grund einer auf dem Wortlaut aufbauenden fristenrechtlichen Betrachtung, daneben auch aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift ganz überwiegende Gesichtspunkte für eine bestimmte, der Ansicht des Landesarbeitsgerichts entgegengesetzte Auslegung. Der Raum für eine hiervon abweichende Auslegung auf Grund der vorliegenden Gesetzesmaterialien allein bleibt daneben von vornherein eng. Es mag offen bleiben, ob bei dieser Sachlage ein offen im Laufe der Entstehungsgeschichte ausgesprochener Wille der entscheidend an der Gesetzgebung beteiligten Stellen, den Fall des Ausscheidens zum 30. Juni außerhalb jeder Zwölftelung zu stellen, ausreichend wäre, um ein abweichendes Auslegungsergebnis zu rechtfertigen. Jedenfalls reichen aber die vorliegenden Materialien, bei denen, wie gesagt, die Möglichkeit einer unrichtigen Formulierung nicht auszuschließen ist, hierzu nicht aus.



3. Aus den gesamten vorstehenden Ausführungen folgt, daß ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 30. Juni endet, im Sinne des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG noch in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Mit dieser Auffassung setzt sich der Senat entgegen der Ansicht der Revision nicht etwa in einen Gegensatz zu seinem Urteil vom 22. Februar 1966 - 5 AZR 431/65 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). In den Gründen des letzteren Urteils ist zwar u. a. gesagt, das Gesetz lasse im Interesse der Gewährung eines zusammenhängenden Urlaubs den vollen Urlaubsanspruch unangetastet, wenn "das Arbeitsverhältnis nur während der ersten Hälfte des Kalenderjahres bestanden hat". Diese Bemerkung enthält jedoch keine Stellungnahme zu dem hier zu entscheidenden Sonderfall, sondern will nur zum Ausdruck bringen, daß der volle Urlaubsanspruch nicht von dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses auch während der zweiten Jahreshälfte abhängig sei. Es bestand kein Anlaß zu einer solchen Stellungnahme, da dem erwähnten früheren Urteil des Senats ein völlig anderer Sachverhalt als hier zugrunde lag; es handelte sich dort allein um die für den Erwerb von Teilurlaubsansprüchen wesentliche Frage, in welchem zeitlichen Umfang ein Arbeitsverhältnis während eines einzelnen Monats rechtlich bestanden haben müsse. Diese Verschiedenheit der Sachverhalte schließt es entgegen der Ansicht von Gumpert (BB 1966, 539 ff. 540 Anm. 37) aus, die Grundgedanken der früheren Entscheidung auf den zu beurteilenden Fall zu übertragen.

Nach alledem erweist sich die Revision somit als begründet. Das führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zugleich, da die Sache zur Endentscheidung reif ist, zur Abweisung der Klage.

gez. Dr. Boldt

Wichmann

Siara

Röglin

H. Seiler



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

