

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

116

18. SEP. 1969

Gesetz: BUrlG § 7; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der chemischen Industrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 20. September 1965, § 14 VI Nr. 5

Leitsatz: Der Verfall der Abgeltung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG beschränkt sich auf den Urlaub des laufenden Kalenderjahres; er erstreckt sich nicht auf den aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub.

Aktenzeichen: 5 AZR 547/68

Urteil des BAG vom 18. September 1969

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 547/68

7 Sa 261/68 Düsseldorf

Verkündet am
18. September 1969

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

116

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Seiler und Schleinkofer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. September 1968 - 7 Sa 261/68 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 21. Februar 1968 - 1 Ca 109/68 - wird zurückgewiesen.

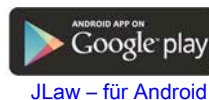
Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 Kläger war bei der Beklagten seit dem 27. Januar 1967 als Versandarbeiter beschäftigt. Er war in der Zeit vom 18. Mai bis zum 1. August 1967 und vom 3. August 1967 bis zum 19. Januar 1968 auf Grund zweier Betriebsunfälle arbeitsunfähig erkrankt. Am 22. Januar 1968 um 10.30 Uhr erschien der Kläger bei der Beklagten und erklärte, daß er das Arbeitsverhältnis fristlos auflöse, weil er die bisherige schwere Arbeit nicht mehr verrichten könne und ihm eine leichte Arbeit nicht zugewiesen worden sei. Am selben Tage nahm der Kläger gegen Mittag die Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber an.

Mit der Klage fordert der Kläger Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld für das Jahr 1967 in rechenerisch unstreitiger Höhe von 803,52 DM. Von dem genannten Betrag entfallen 587,52 DM auf Urlaubsabgeltung und 216,-- DM auf Urlaubsgeld, jeweils für 18 Urlaubstage. Hinsichtlich des Urlaubsgeldes stützt der Kläger sich auf § 14 Abs. VI Nr. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 20. September 1965 (künftig: MTV).

Der Kläger hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Auffassung nach ist der geltend gemachte Anspruch auf Grund des § 14 Abs. VI Nr. 5 MTV verwirkt. Die letztere Bestimmung lautet:

"Wenn der Arbeitnehmer durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löst, entfallen die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld. In diesem Falle gilt für das laufende Urlaubsjahr bereits gezahltes Urlaubsgeld als Vorschuß, der mit Restansprüchen verrechnet wird oder zurückzahlen ist."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Grund des Wegfalls des Klageanspruches sei, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst habe. Für den Kläger sei ab 22. Januar 1968 eine Arbeitsstelle mit leichter Beschäftigung freigehalten worden. Dennoch sei der Kläger erst um 10.30 Uhr zur Arbeit erschienen und habe die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision gegen sein Urteil zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel in vollem Umfang weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

Entgegen der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts bleibt der aus dem Kalenderjahr 1967 herrührende Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers durch das vom Landesarbeitsgericht als Verfalltatbestand im Sinne des § 14 VI Nr. 5 MTV bewertete Verhalten des Klägers am 22. Januar 1968 unberührt. Denn nach der genannten Tarifnorm wird nur der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs für das laufende Kalenderjahr von den dort angeführten Verfalltatbeständen erfaßt. Diese einschränkende Anwendung der Tarifnorm ist aus folgenden Gründen geboten:

§ 14 VI Nr. 5 MTV enthält eine sachlich dem § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG entsprechende Regelung. Anders - und im wesentlichen für den Arbeitnehmer ungünstiger als das Gesetz - bezeichnet die Vorschrift die Voraussetzungen, unter denen der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs nach beendetem Arbeitsverhältnis wegfällt. Sie verlangt hierfür nämlich allein nur den Arbeitsvertragsbruch des Arbeitnehmers bzw. eine auf sein Verhalten zurückgehende fristlose Kündigung des Arbeitsver-



- 4 -

hältnisses durch den Arbeitgeber. Das darüber hinausgehende Erfordernis des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG, daß nämlich auch eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegen müsse, ist in der tariflichen Regelung fallen gelassen worden; damit ist der Verfalltatbestand an weniger strenge Voraussetzungen geknüpft.

Hinsichtlich der Erfordernisse des Verfalltatbestandes handelt es sich hierbei um die einzige vom Tarifgeber dieses Tarifvertrages deutlich ausgesprochene Schlechterstellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Gesetz. Hätte der Tarifgeber auch noch in sonstiger Hinsicht die Rechtslage der tarifunterworfenen Arbeitnehmer verschlechtern wollen, so müßte dies nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. AP Nr. 9 zu § 13 BUrlG mit Nachweisen) bereits aus formalen Gründen unbeachtet bleiben; denn danach sind vom Bundesurlaubsgesetz zuungunsten des Arbeitnehmers abweichende tarifliche Bestimmungen nur rechtswirksam, wenn der abweichende Wille der Tarifvertragsparteien aus der tariflichen Regelung eindeutig hervorgeht. Soweit es sich daher um die hier streitige Frage der Auswirkungen des erfüllten Verfalltatbestandes handelt, läßt die Tarifnorm mangels eines erkennbaren Abänderungswillens nur den Schluß zu, daß es insoweit auch im tariflich erfaßten Bereich bei der gesetzlichen Regelung verbleiben sollte.

Die Auswirkungen des gesetzlichen Verfalltatbestandes in § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG beschränken sich nun auf die Abgeltung für den Urlaub des laufenden Kalenderjahres, d.h. also auf den Urlaub für dasjenige Jahr, in dem sich die Voraussetzungen für den Wegfall der Abgeltung verwirklichen; sie erstrecken sich daher nicht auf die Abgeltung für Urlaub, der aus dem Vorjahr übertragen worden ist. Dies ergibt sich deutlich aus dem Gesamtinhalt der gesetzlichen Mindesturlaubsregelung und brauchte daher in § 7 Abs. 4 BUrlG nicht noch besonders ausgesprochen zu werden. Denn der gesetzliche Urlaubsanspruch - eingeschlossen die im Ausnahmefall an seine Stelle tretende Abgeltung - ist, wie allein schon die Grundsatzvor-

- 5 -



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

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

schrift des § 1 BUrlG dartut, nach Inhalt und Bestand an das Kalenderjahr gebunden; er kann daher durch außerhalb des laufenden Kalenderjahres liegende Umstände nicht beeinflusst werden. Derselbe Grundsatz drückt sich auch in § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG aus, wonach der Urlaub jeweils im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muß. Zum wesentlichen Inhalt des Urlaubsanspruchs gehört also auch seine Erfüllung im jeweiligen Kalenderjahr. Die in dringenden Ausnahmefällen zulässige Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr verändert den Inhalt des Urlaubsanspruchs nicht; entgegen der Ansicht der Beklagten läßt sich daher aus der ausnahmsweise eintretenden Verlängerung des Erfüllungszeitraumes kein durchgreifendes Argument für eine gleichzeitige Verlängerung auch des für § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG maßgeblichen Verfallzeitraumes gewinnen. Dies ließe sich auch nach dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Urlaubsregelung nicht rechtfertigen; denn diese zielt mit der Urlaubsgewährung auf eine nachhaltige Erholung für die im laufenden Jahr geleistete Arbeit ab. Dieses Ziel würde beeinträchtigt, wenn der durch die Jahresarbeit erdiente Urlaub bzw. die an seine Stelle tretende Abgeltung durch außerhalb des laufenden Jahres liegende Umstände in seinem Bestande berührt werden könnten. Aus einem dem Arbeitnehmer zugefügten Nachteil - als ein solcher ist die Übertragung des Urlaubs nach dem Urlaubszweck anzusehen - würde für ihn der weitere folgen, daß der Verfalltatbestand des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG sich innerhalb eines längeren Zeitraumes als im Normalfall verwirklichen könnte. Hinzu käme, daß er außerdem noch den Verlust des Urlaubs bzw. der Abgeltung für das folgende Kalenderjahr hinnehmen müßte, damit also für sein Verhalten urlaubsmäßig doppelt bestraft würde.

Auch hinsichtlich der Bewertung des dem Verfalltatbestand des § 7 Abs. 4 BUrlG innerlich vergleichbaren sogenannten Rechtsmißbrauchstatbestandes - d.h. der Frage, unter welchen Voraussetzungen der Urlaubsanspruch dem Einwande des Rechtsmißbrauchs wegen zu geringer Arbeitsleistung ausgesetzt



- 6 -

sein kann - ist der Senat in ständiger Rechtsprechung stets nur von der Betrachtung der Verhältnisse im Ursprungsjahr des Urlaubs - d.h. dem Jahr, für das der Urlaub beansprucht wird - ausgegangen, hat also die Verhältnisse im daran anschließenden Jahr im Falle der Übertragung des Urlaubs außer acht gelassen (vgl. AP Nr. 2 und 3 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Es ist danach ausgeschlossen, die Geltendmachung des Urlaubs deshalb als rechtsmißbräuchlich anzusehen, weil der Arbeitnehmer auch im Übertragungszeitraum keine Arbeit geleistet habe; in Vergleich zu setzen sind allein Umfang der Arbeitsleistung und verlangter Urlaub im Ursprungsjahr des Urlaubs. Für den Wegfall der Abgeltung im Falle des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG läßt sich eine andere Betrachtungsweise grundsätzlich nicht rechtfertigen.

Offen kann bleiben, wie zu entscheiden wäre, wenn der Verfalltatbestand des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG sich zwar erst in dem Kalenderjahr, in das der Urlaub übertragen ist, verwirklicht, seine Grundlage aber im Verhalten des Arbeitnehmers in demjenigen Jahr hat, für das Urlaub beansprucht wird, z.B. wenn dem Arbeitnehmer im März wegen eines bereits im Vorjahr begangenen, jedoch erst jetzt entdeckten Betriebsdiebstahl fristlos gekündigt wird. Offen kann hier auch bleiben, ob der Arbeitnehmer sich im Falle vorsätzlicher Schädigung des Arbeitgebers die Aufrechnung des Abgeltungsanspruchs mit dem Schadenersatzanspruch gefallen lassen müßte. Zu einer Stellungnahme zu diesen Fragen gibt der vorliegende Fall keinen Anlaß.

Die vorstehend dargelegten Grundsätze müssen auch hinsichtlich des tariflich zugesagten zusätzlichen Urlaubsgeldes gelten. Dieses Urlaubsgeld untersteht zwar nicht dem Schutz des Bundesurlaubsgesetzes; die Tarifvertragsparteien können daher insoweit die Anspruchsvoraussetzungen frei von den materiellen und formellen Bindungen des Gesetzes bestimmen. Im Zweifel ist jedoch anzunehmen, daß die Tarifpartner sich bei der Gewährung von zusätzlichem Urlaubsgeld an die Grundsätze des allgemeinen Urlaubsrechts anlehnen wollten.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

(vgl. AP Nr. 2 zu § 1 BUrlG). Es ist daher hier davon auszugehen, daß die Tarifpartner den Wegfall des Urlaubsgeldes in § 14 ~~MTV~~ ^V Nr. 5 MTV nicht anders als den der Abgeltung regeln wollten.

Das angefochtene Urteil erweist sich somit als unzutreffend und war aufzuheben. Die Sache ist, was keiner weiteren Darlegung bedarf, zur endgültigen Entscheidung zugunsten des Klägers reif. Diese Entscheidung war daher durch Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts auszusprechen.

gez. Dr. Boldt

Seiler

Dr. Auffarth

E. Schleinkofer

Siara



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

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