

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

Gesetz: BUrlG § 13 Unabdingbarkeit, §§ 1, 3 Abs. 1, §§ 4, 7 Abs. 4; Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I, 2879): Art. II § 2 Nr. 2; Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Jahresurlaub in der Neufassung von 1970 (BGBl. 1975 II 746): Art. 3, 11, 12; Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück/Niedersachsen vom 9. und 22. April 1975: § 6

Leitsatz: Eine tarifliche Regelung, die bei jeder fristlosen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers den Anspruch auf Abgeltung auch des gesetzlichen Mindesturlaubs ausschließt, ist seit dem Inkrafttreten des Heimarbeitsänderungsgesetzes vom 29. Oktober 1974 nicht mehr zulässig.

Aktenzeichen: 5 AZR 667/76

Urteil des BAG vom 30. November 1977

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 667/76

11 (7) Sa 1397/75 Hamm

Verkündet am
30. November 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Scherer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 15. Juli 1976 - 11 (7) Sa 1397/75 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 8. Ok-



- 2 -

tober 1975 - 2 Ca 650/75 - wird zurückgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger, Portugiese, war vom 1. März 1971 bis zum 3. Juli 1975 bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch fristlose Kündigung der Beklagten am 3. Juli 1975. Kündigungsgrund war eine Schlägerei des Klägers mit einem Landsmann im Betriebe der Beklagten während der Arbeitszeit. Der Kläger hat die fristlose Kündigung nicht angegriffen.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger von der Beklagten die Abgeltung seines ihm für das Jahr 1975 zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs von 18 Tagen in rechnerisch unstreitiger Höhe von 1.100,40 DM brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit das Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück/Niedersachsen vom 9. und 22. April 1975 Anwendung. In § 6 des Urlaubsabkommens heißt es:

"Bei Ausscheiden unter Vertragsbruch oder aufgrund verschuldeter fristloser Kündigung erlischt jeder Urlaubsanspruch."

Die Parteien streiten darüber, ob diese Tarifbestimmung dem Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers entgegensteht. Der Kläger hält eine solche tarifliche Regelung seit der Streichung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrtG durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I,

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



- 3 -

2879) nicht mehr für zulässig. Nach dem früheren § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG entfiel der Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden war, der eine fristlose Kündigung rechtfertigte, oder wenn er das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hatte und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorlag. Der Kläger meint, mit der Streichung dieser Vorschrift habe der Gesetzgeber den Urlaubsabgeltungsanspruch in gleicher Weise wie den Urlaubsanspruch der tariflichen Disposition entziehen wollen. Er hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
1.100,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
dem 17. Juli 1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Streichung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG habe nicht zu einer Einschränkung des tariflichen Vorrangprinzips geführt. Der Umfang des tariflichen Vorrangprinzips richte sich allein nach § 13 BUrlG. Diese Vorschrift sei aber nicht geändert worden. Deshalb seien tarifliche Regelungen über den Verlust des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Ausscheiden unter Vertragsbruch oder aufgrund verschuldeter fristloser Kündigung nach wie vor zulässig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht der eingeklagte Anspruch auf Abgeltung von 18 Urlaubstagen in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 1.100,40 DM zu.

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

1. Bis zu seiner fristlosen Entlassung am 3. Juli 1975 hatte der Kläger für das Jahr 1975 den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch erworben (§ 3 Abs. 1, § 4 BUrlG). Da der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts kann die Beklagte diesem Urlaubsabgeltungsanspruch nicht die Bestimmung des § 6 des tariflichen Urlaubsabkommens entgegenhalten, wonach bei Ausscheiden aufgrund verschuldeter fristloser Kündigung jeder Urlaubsanspruch erlischt. Diese Tarifvorschrift ist unwirksam, soweit sie unter der dort genannten Voraussetzung die Abgeltung auch des gesetzlichen Mindesturlaubs ausschließt.

Nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG kann von den §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG auch in Tarifverträgen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Damit ist der in den §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG festgelegte Mindesturlaubsanspruch von 18 Werktagen im Kalenderjahr unabdingbar und unterliegt nicht dem sonst in § 13 BUrlG aufgestellten tariflichen Vorrangprinzip. Ist aber der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch der Disposition der Tarifvertragsparteien entzogen, so muß Gleiches auch für den entsprechenden Urlaubsabgeltungsanspruch gelten. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist lediglich das Surrogat für den während des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllten Urlaubsanspruch. Er hat dieselbe Funktion wie der Urlaubsanspruch selbst. Mit dem als Urlaubsabgeltung zu zahlenden Betrag soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeit auszusetzen und sich so eine bezahlte Freizeit zu verschaffen, um sich von geleisteter Arbeit zu erholen und für die Arbeit in einem späteren Arbeitsverhältnis zu kräftigen. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist mithin nur eine Erscheinungsform des Urlaubsanspruchs und von ihm nicht wesensverschieden. Er ist daher, sofern im Gesetz nicht ein anderer Wille des Gesetzgebers deutlich zum Ausdruck gekommen ist, hinsicht-

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

- 5 -



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



lich seiner Tarifbeständigkeit ebenso zu behandeln wie der Urlaubsanspruch. Aus diesem Grunde hat das Bundesarbeitsgericht bereits für den Geltungsbereich des früheren Landesurlaubsgesetzes von Schleswig-Holstein, nach dessen § 1 der Urlaubsanspruch nicht abbedungen werden konnte, eine tarifliche Bestimmung für unzulässig angesehen, die bei jeder fristlosen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers ohne Rücksicht auf die besonderen Umstände des Einzelfalles das Erlöschen des Urlaubsanspruchs vorsah (BAG AP Nr. 1 zu § 12 UrlaubsG Schlesw.-Holstein [zu I der Gründe]).

Für das Bundesurlaubsgesetz hat der erkennende Senat allerdings in seinem Urteil vom 26. November 1964 (AP Nr. 3 zu § 13 BUrLG) eine solche tarifliche Regelung für zulässig erachtet. Daraus, daß das Bundesurlaubsgesetz den Verlust des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei vom Arbeitnehmer verschuldeter fristloser Kündigung in § 7 Abs. 4 Satz 2 und nicht im Bereich der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrLG geregelt und die Bestimmung des § 7 Abs. 4 Satz 2 von dem tariflichen Vorrangprinzip in § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrLG nicht ebenso ausgenommen hatte wie die §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrLG, hat der Senat gefolgert, daß nach dem Willen des Gesetzgebers die Frage, wann der Arbeitnehmer bei von ihm verschuldeter fristloser Entlassung seinen Urlaubsabgeltungsanspruch verliert, in Tarifverträgen anders und ungünstiger als im Gesetz sollte geregelt werden können. Dieser Rechtsprechung ist mit der Streichung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrLG durch Art. II § 2 Nr. 2 des Heimarbeitsänderungsgesetzes vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I, 2879) die Grundlage entzogen worden. Aus dem Wegfall der früheren Sonderregelung für den Urlaubsabgeltungsanspruch ist zu schließen, daß der Gesetzgeber den Urlaubsabgeltungsanspruch nunmehr in vollem Umfange, also auch hinsichtlich seiner Tarifbeständigkeit, ebenso wie den Urlaubsanspruch selbst behandelt wissen wollte.

Dieser Wille des Gesetzgebers wird durch die Gesetzesmaterialien bestätigt. Satz 2 in § 7 Abs. 4 BUrLG wurde gestrichen mit Rücksicht auf das Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten



- 6 -

Jahresurlaub in der Neufassung von 1970 (BGBl. 1975 II, 746). Nach Art. 11 dieses Übereinkommens hat ein Arbeitnehmer, der eine festzulegende Mindestdienstzeit zurückgelegt hat, bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Verhältnis zu der Dienstzeit, für die er keinen solchen Urlaub erhalten hat, oder auf eine Urlaubsabgeltung oder ein gleichwertiges Urlaubsguthaben. Gemäß Art. 12 des Übereinkommens hat jede Vereinbarung über die Abdingung des Anspruchs auf den vorgeschriebenen bezahlten Mindestjahresurlaub von drei Arbeitswochen (Art. 3 Abs. 3) je nach den Verhältnissen des betreffenden Landes als nichtig zu gelten oder ist zu verbieten. Schon bei der Mitteilung des Übereinkommens Nr. 132 an den Bundestag am 30. September 1971 hatte die Bundesregierung in einer beigefügten Stellungnahme bemerkt, sie sehe Art. 11 des Übereinkommens als unvereinbar mit § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG an; denn nach Art. 11 habe der Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in jedem Falle einen der Dauer seiner Beschäftigung entsprechenden Urlaubsabgeltungsanspruch, während nach deutschem Urlaubsrecht der Anspruch unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG ausgeschlossen sei (BT-Drucksache VI/2639). Der Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung schloß sich dieser Auffassung der Bundesregierung an (BT-Drucksache VI/3024, zu II 2). In dem Regierungsentwurf des Heimarbeitsänderungsgesetzes (BT-Drucksache VII/975, S. 21 zu Art. II § 2) und in dem Bericht des federführenden Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung (BT-Drucksache VII/2025, zu A I 2 c) wurde sodann die Streichung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG damit begründet, das Bundesurlaubsgesetz solle an den international vereinbarten Mindeststandard angepaßt und damit die Voraussetzung für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation geschaffen werden.

Mit der Streichung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG sollte also eine völlige Gleichstellung des Urlaubsabgeltungs-

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



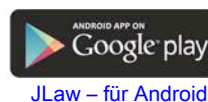
JLaw – für iOS

- 7 -

anspruchs mit dem Urlaubsanspruch erreicht werden. Dann aber ist der Urlaubsabgeltungsanspruch in gleicher Weise wie der Urlaubsanspruch selbst der tariflichen Disposition entzogen.

Die hier in Rede stehende Tarifbestimmung über den Ausschluß des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei vom Arbeitnehmer verschuldeter fristloser Entlassung weicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Regelung ab. Sie kann auch nicht als Konkretisierung des das gesamte Recht beherrschenden Grundsatzes von Treu und Glauben aufrechterhalten werden. Dieser fundamentale Grundsatz gilt auch für das Urlaubsrecht. Stellt sich das Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsverlangen als rechtsmißbräuchlich dar, so ist der Anspruch zu versagen. Ob das der Fall ist, richtet sich nach den besonderen Umständen des Einzelfalles. Dabei sind jedoch strenge Maßstäbe anzulegen. Schon nach dem früheren Satz 2 des § 7 Abs. 4 BUrlG setzte der Verlust des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Ausscheiden des Arbeitnehmers infolge Vertragsbruchs oder aufgrund verschuldeter fristloser Entlassung voraus, daß in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorlag. Mit der Streichung dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber zu erkennen gegeben, daß selbst eine zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende grobe Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht mehr ausreichen soll, den Urlaubsabgeltungsanspruch zu Fall zu bringen. Die Versagung des Urlaubsabgeltungsanspruchs wegen rechtsmißbräuchlicher Geltendmachung kann daher nur noch in besonders krassen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Eine tarifliche Regelung, die den Urlaubsabgeltungsanspruch unterschiedslos bei jeder fristlosen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers ausschließt, kann deshalb nicht als Konkretisierung des Rechtsmißbrauchstatbestandes angesehen werden. Sie ist unwirksam, soweit sie sich auch auf den gesetzlichen Mindesturlaub bezieht.

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



- 8 -

- 8 -

2. Im vorliegenden Falle sind schließlich auch keine Umstände ersichtlich, die die Geltendmachung des eingeklagten Urlaubsabgeltungsanspruchs als rechtsmißbräuchlich erscheinen lassen könnten. Der Kläger ist wegen einer tatsächlichen Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen fristlos entlassen worden. Dieser Kündigungsgrund würde nicht einmal zur Versagung der Urlaubsabgeltung wegen grober Treupflichtverletzung im Sinne des früheren § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG ausgereicht haben.

Nach alledem ist die Klage begründet. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Florack

Scherer



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

