

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

Gesetz: BUrlG § 13 Unabdingbarkeit, §§ 1, 3 Abs. 1, §§ 4, 5 Abs. 1 Buchst. c, § 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 die Arbeiter und Angestellten der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück/Niedersachsen vom 9. und 22. April 1975: § 6

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 5 AZR 667/76)

Aktenzeichen: 5 AZR 870/77

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 870/77

7 Sa 477/77 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. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. August 1977 - 7 Sa 477/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebundenen Parteien streiten im Revisionsrechtszuge noch über einen Anspruch des Klägers auf Abgeltung seines gesetzlichen Mindesturlaubs.

Der Kläger war seit dem 18. Juni 1974 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Textilindustrie, als Weber beschäftigt. In der Zeit vom 30. April 1975 bis zum 21. April 1976 fehlte er an sechs Tagen und kam in dem Zeitraum vom 18. Juni 1975 bis 14. Mai 1976 an neun Tagen zu spät oder verließ den Betrieb vorzeitig.

Am Freitag, dem 18. Juni 1976, und am Montag, dem 21. Juni 1976, erschien der Kläger wiederum nicht zur Arbeit. Am 22. Juni 1976 suchte er seine Hausärztin auf, die ihn vom 22. bis zum 28. Juni 1976 arbeitsunfähig krank schrieb. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ließ der Kläger am 22. Juni 1976 bei der Beklagten abgeben. Am 23. Juni 1976 kündigte die Beklagte dem Kläger mit Zustimmung des Betriebsrats fristlos.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit seiner fristlosen Entlassung geltend gemacht und von der Beklagten unter anderem die Abgeltung seines tariflichen Urlaubs von 25 Tagen in Höhe von 2.256,-- DM brutto zuzüglich eines tariflichen Urlaubsgeldes von 420,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit verlangt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat sich gegenüber dem Urlaubsabgeltungsanspruch auf § 6 des Urlaubsabkommens für Arbeiter und Angestellte der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück/Niedersachsen vom 9. und 22. April 1975 berufen, wonach bei Ausscheiden unter Vertragsbruch oder aufgrund verschuldeter fristloser Kündigung jeder Urlaubsanspruch erlischt.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger, soweit es für die Revisionsinstanz interessiert, einen Anspruch auf Abgel-

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



- 3 -

tung des gesetzlichen Jahresurlaubs von 18 Tagen in Höhe von 1.353,60 DM brutto nebst 4 % Prozeßzinsen zuerkannt.

Auf die dagegen von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht die Klage in Höhe eines Urlaubsabgeltungsbetrages von 752,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen abgewiesen. Im übrigen hat es die Berufung mit der Begründung zurückgewiesen, dem Kläger stehe ein Anspruch auf Abgeltung seines gesetzlichen Mindesturlaubs von 8 Tagen in rechnerisch unstreitiger Höhe von 601,60 DM brutto zu; die diesen Anspruch bei verschuldeter fristloser Kündigung ausschließende Vorschrift des § 6 des tariflichen Urlaubsabkommens sei, soweit sie sich auch auf den gesetzlichen Mindesturlaub beziehe, rechtsunwirksam.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Abweisung des Urlaubsabgeltungsanspruchs, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger mit Recht einen Anspruch auf Abgeltung von acht Urlaubstagen zuerkannt.

Bis zu seiner fristlosen Entlassung am 23. Juni 1976 hatte der Kläger für das Jahr 1976 einen Anspruch auf 5/12 des gesetzlichen Jahresurlaubs erworben (§§ 3, 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Das ergeben 7 1/2 Urlaubstage, die nach § 5 Abs. 2 BUrlG auf acht Urlaubstage aufzurunden sind. Da der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden konnte, war er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, kann die Beklagte diesem Urlaubsabgeltungsanspruch nicht die Bestimmung in § 6 des tariflichen Urlaubsabkommens entgegenhalten, wonach bei Ausscheiden aufgrund verschuldeter fristloser Kündigung jeder Urlaubs-

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



- 4 -

anspruch erlischt. Diese tarifliche Vorschrift 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, hinsichtlich 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]).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 hat 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 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



- 6 -

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 BUrtG 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 BUrtG 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) 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 BUrtG 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 BUrtG sollte also eine völlige Gleichstellung des Urlaubsabgeltungsanspruchs 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 gesam-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

te 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 Treupflicht vorlag. Mit der Streichung dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber zu erkennen gegeben, daß selbst eine zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende grobe Treupflichtverletzung 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.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Florack

Scherer



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

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