

4. Mai 1961

81

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

Gesetz: Urlaubsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 §§ 1,5,8,10; MTV für Landarbeiter in Westfalen-Lippe vom 20. Mai 1957 § 14.

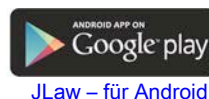
- Leitsätze:
- 1) Tarifliche Bestimmungen, nach denen bei fristloser Entlassung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegendem Grunde der bis zu diesem Zeitpunkt erworbene anteilige Urlaubsanspruch entfällt, sind im Geltungsbereich des Urlaubsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen unwirksam.
 - 2) Soweit nach § 10 Abs. 1 Urlaubsg NRW eine günstigere tarifliche Regelung den gesetzlichen Bestimmungen vorgeht, kommt es für den anzustellenden Günstigkeitsvergleich auf den konkreten Fall und die konkrete Rechtsfrage, nicht auf einen abstrakten Gesamtvergleich zwischen Gesetz und Tarifvertrag an.
 - 3) Kommt danach bei einer fristlosen Entlassung der Urlaubsanspruch nicht zum Erlöschen, so bleibt dessen ungeachtet stets zu prüfen, ob der Arbeitnehmer etwa rechtsmißbräuchlich handelt, wenn er seinen Urlaubsabgeltungsanspruch verfolgt, obwohl ihm aus einem von ihm schuldhaft gesetzten wichtigen Grunde gekündigt worden ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 97/60
Urteil des BAG vom 4. Mai 1961

LAG Hamm/Westf.



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



5 AZR 97/60

5 Sa 678/59 Hamm/Westf.

Verkündet am

4.Mai 1961

gez. Weinrich,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

81

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4.Mai 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Schneider und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts - 5.Kammer - in Hamm/Westf. vom 22.Januar 1960 - 5 Sa 678/59 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Beklagte.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist am 15. Januar 1958 als Landarbeiter in die Dienste des Beklagten getreten. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Landarbeiter in Westfalen-Lippe vom 20. Mai 1957 (MTV) Anwendung. Am 3. Juli 1959 entließ der Beklagte den Kläger fristlos wegen fortgesetzter Verleumdung, Beleidigung, Hausfriedensbruchs und Unehrllichkeit.

Mit der Klage verlangt der Kläger neben anderen, nicht in die Revisionsinstanz gelangten Ansprüchen Abgeltung eines anteiligen Urlaubsanspruchs für 1959 in Höhe von 6 Tagen mit 82,68 DM.

Der Beklagte ist der Auffassung, im Falle einer berechtigten fristlosen Entlassung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grunde entfalle nach den tariflichen Bestimmungen jeder Urlaubsanspruch.

Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

1. Das angefochtene Urteil geht zutreffend davon aus, daß gemäß § 8 des Urlaubsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 (GVBl. S. 325) in Übereinstimmung mit § 14 Ziff. 8 des die Parteien bindenden Manteltarifvertrages für Landarbeiter in Westfalen-Lippe (MTV) vom 20. Mai 1957 der Urlaubsanspruch nur insoweit abgegolten werden darf, als infolge Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Urlaub in Freizeit nicht mehr gewährt werden kann. Infolge der Subsidiarität des Abgeltungsanspruchs ist weitere Voraussetzung für die Geltendmachung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs, daß dem Kläger im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsanspruch zugestanden hat und dieser nicht durch die am 3. Juli 1959 erfolgte fristlose



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



Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinfällig geworden ist.

Da dem Kläger gemäß § 14 Ziff. 1 d Satz 2 MTV, der inhaltlich der Regelung des § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW entspricht, im Zeitpunkt seines Ausscheidens ein anteiliger Urlaubsanspruch in der unstreitigen Höhe von sechs Urlaubstagen zustand, bleibt demnach allein zu prüfen, ob diesem Anspruch mit Erfolg die Bestimmung des § 14 Ziff. 7 Satz 2 MTV entgegengehalten werden kann, wonach ein Urlaubsanspruch "bei Vertragsbruch durch den Arbeitnehmer oder bei fristloser Entlassung, für die ein in der Person des Arbeitnehmers vorliegender wichtiger Grund maßgebend ist", entfällt. Mit Recht hat das angefochtene Urteil diese Frage verneint.

2. Nach § 1 UrlaubsG NRW hat jeder Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. § 5 Abs. 2 Satz 2 dieses Gesetzes bestimmt, daß im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres der Arbeitnehmer einen Anspruch auf je einen bezahlten Urlaubstag für jeden vollen Beschäftigungsmonat hat. Dieser Anteilsurlaub ist nach § 8 UrlaubsG NRW abzugelten, wenn er infolge der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als Freizeit nicht mehr gewährt werden kann, ohne daß das Gesetz auf die Gründe der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt. Das UrlaubsG NRW enthält insbesondere keine Bestimmung darüber, daß bei fristloser Entlassung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grund der Urlaubsanspruch und damit auch der Urlaubsabgeltungsanspruch entfallen solle. Damit unterscheidet sich das UrlaubsG NRW von anderen Landesurlaubsgesetzen, die diese Frage unterschiedlich regeln. Aus dem Schweigen des Gesetzes zu dieser Frage muß aber entnommen werden, daß eine fristlose Kündigung aus wichtiger Grund der Verfolgung eines sich aus §§ 1, 5 Abs. 2 Satz 2, § 8 UrlaubsG NRW ergebenden Abgeltungsanspruchs nicht entgegensteht. Denn insoweit ist bereits die Gesamtfassung des Gesetzes erkennbar dahin gedacht, die Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltungsansprüche abschließend zu regeln, die



sich dann ergeben, wenn während des Urlaubsjahres das Beschäftigungsverhältnis endet.

Diese Annahme findet zudem ihre Bestätigung aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Die ursprüngliche Fassung des § 8 des UrlaubsG NRW sah vor, Urlaubsabgeltungsansprüche auszuschließen, wenn das Arbeitsverhältnis infolge einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund durch den Arbeitgeber beendet wurde. Der Berichterstatter des federführenden Ausschusses des Landtages NRW hat jedoch vor der Abstimmung über dieses Gesetz dem Plenum des Landtages vorgebracht, die Rechtsprechung nehme an, auch in einem solchen Fall, nämlich bei fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber, solle dem Arbeitnehmer sein bis zur Kündigung verdienter Anteilsurlaub nicht verwehrt werden. Der Berichterstatter knüpfte hieran sinngemäß die Ausführung, es solle deshalb im Hinblick auf die Rechtsprechung auch im Falle einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Urlaubsabgeltung zustehen. Dem ist der Landtag widerspruchsfrei gefolgt (vgl. Landtag NRW, 49.Sitzung vom 13. November 1956, Bd. 2, 1582).

Daraus läßt sich entnehmen, daß die gesetzgeberische Konzeption des Landtages willentlich dahin ging, den Abgeltungsanspruch in Fällen dieser Art nicht schon deswegen in Wegfall kommen zu lassen, weil dem Arbeitnehmer aus wichtigem Grund fristlos gekündigt wurde. Es kann hierbei dahinstehen, ob der Gesetzgeber bei dieser Regelung von der unrichtigen Auffassung des Wesens des Urlaubsanspruchs als eines Teils des dem Arbeitnehmer zustehenden Entgelts ausgegangen ist. Denn es muß –solange der Bund die Gesetzgebungsbefugnis auf dem Gebiet des Urlaubsrechts gemäß Art. 74 Ziffer 12 GG noch nicht für sich in Anspruch genommen hat –dem Landesgesetzgeber überlassen bleiben, wie er das Wesen des Urlaubs aufgefaßt wissen will und von welchen Überlegungen er sich bei der Regelung des Urlaubsabgeltungsanspruchs hat leiten lassen. Geht das Ergebnis der gesetzlichen Regelung aber erkennbar dahin, auch im Falle der fristlosen Entlassung einen bereits entstandenen Urlaubsanspruch nicht zum Erlöschen zu bringen,



so sind infolge der zwingenden Wirkung der gesetzlichen Urlaubsnormen unter dem Gesichtspunkt der Normenkonkurrenz von dem Gesetz abweichende und auf einer schwächeren Rechtsquelle wie der eines Tarifvertrages beruhende Regelungen rechtsunwirksam (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd. II, § 19 I; Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., Bd. II, § 69 IV; Dersch, Urlaubsgesetze, Anm.109).

Die entgegengesetzte Auffassung der Revision wird auch nicht durch die Vorschrift des § 10 Urlaubsg NRW gestützt. Der Revisionskläger meint, nach § 10 Absatz 1 Urlaubsg NRW könnten Tarifverträge günstigere Regelungen treffen als die, die im Gesetz vorgesehen sind, und im vorliegenden Fall sei eine solche günstigere Regelung bei einem abstrakten Gesamtvergleich zwischen Gesetz und Tarifvertrag gegeben. Dieser Ansicht vermodte sich der Senat nicht anzuschließen. Soweit es sich um die Vorschrift des § 14 Ziff. 7 Satz 2 des hier maßgeblichen Manteltarifvertrages handelt, ist die tarifliche Regelung zweifelsfrei ungünstiger als die, die das Gesetz vorsieht. Denn wenn das Gesetz bei fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber keinen Wegfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs vorsieht, dies jedoch in § 14 Ziff. 7 Satz 2 des Manteltarifvertrages gewollt ist, dann ergibt der Vergleich dieser beiden Normen, daß der Tarifvertrag in dieser Frage ungünstiger ist als das Gesetz. Entgegen der Annahme der Revision kommt es aber für den nach § 10 Abs. 1 Urlaubsg NRW anzustellenden Günstigkeitsvergleich auf den konkreten Fall und die konkrete Rechtsfrage, und nicht auf einen abstrakten Vergleich aller Normen des Gesetzes mit den urlaubsrechtlichen Vorschriften des Tarifvertrages an (BAG AP Nr. 1 zu Art. 7 Urlaubsg Bayern, Nr.1 zu § 10 Urlaubsg Hamburg, Nr. 3 zu § 5 Urlaubsg NRW; Dersch, UrlaubsgesetzeAnm. 25, 112 bis 118 mit weiteren Nachweisen). Demnach führt § 10 Abs. 1 Urlaubsg NRW in Verbindung mit § 14 Ziff. 7 Satz 2 MTV nicht zur Einführung des im Tarifvertrag vorgesehenen Wegfalls des Abgeltungsanspruchs.



Auch durch § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW wird die hier in Frage stehende Vorschrift des § 14 Ziff. 7 Satz 2 MTV nicht gedeckt. Nach dieser Bestimmung kommen die Vorschriften der §§ 3, 4, 5 Abs. 2 und 3 sowie des § 7 nur zur Anwendung, soweit nicht durch Tarifordnung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder bindende Festsetzung im Sinne des § 19 des Heimarbeitsgesetzes eine andere Regelung getroffen worden ist. § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW gestattet indessen lediglich die Aufstellung tariflicher Normen, die an die Tatsache des Ausscheidens im laufenden Urlaubsjahr anknüpfen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 5 UrlaubsG NRW). Ein solcher Sachverhalt steht jedoch hier nicht in Rede. Denn § 14 Ziff. 7 Satz 2 MTV knüpft nicht an die Tatsache des Ausscheidens während des laufenden Urlaubsjahres an, sondern an den Grund, der zum Ausscheiden geführt hat. Es ist weder dem Wortlaut noch dem Sinn des § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW zu entnehmen, daß er derartige tarifliche Regelungen, die quasi einen pönalen Charakter tragen, deckt. Dagegen spricht insbesondere auch die oben dargestellte Entstehungsgeschichte des § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW. Da somit die Bestimmung des § 14 Ziff. 7 Satz 2 MTV die Vorschrift des § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW insoweit nicht abändern kann, kann sie gegenüber den gesetzlichen Vorschriften keinen Bestand haben.

3. Ergibt sich somit, daß eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund als solche die Berechtigung des Abgeltungsverlangens des Arbeitnehmers nach nordrhein-westfälischem Urlaubsrecht nicht berühren kann, so bleibt dessen ungeachtet stets zu prüfen, ob der Kläger etwa rechtsmißbräuchlich handelte, wenn er seinen Abgeltungsanspruch verfolgt, obwohl ihm aus einem von ihm schuldhaft gesetzten wichtigen Grund gekündigt worden ist. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß auch dann, wenn eine fristlose Kündigung an sich dem Arbeitnehmer nicht den Abgeltungsanspruch nimmt, zu prüfen ist, ob in einem solchen Fall sein Verlangen etwa rechtsmißbräuchlich ist (BAG AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsG Hamburg, Nr. 1 zu § 3 UrlaubsG Niedersachsen, Nr. 9 und 13 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; vgl. auch BAG vom 24. April 1960 in ArbuR 1961 S.126



[= AP Nr. 1 zu § 12 UrlaubsG Schleswig-Holstein] mit Anm. von Trieschmann und weiteren Nachweisen). Ein solcher Rechtsmißbrauch ist jedoch dem Kläger nicht vorzuwerfen. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der von ihm getroffenen, von der Revision mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen in sorgfältiger und erschöpfender Abwägung der dem Kläger vorzuwerfenden Verfehlungen zutreffend ausgeführt, daß diese Verfehlungen jedenfalls nicht so schwerwiegend sind, um ihm das Recht auf Erholung von geleisteter Arbeit mittels der ihm zu zahlenden Urlaubsabgeltung abzuerkennen.

Nach alledem erweist sich die Revision des Beklagten als unbegründet; sie mußte daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Schneider

E. Schäfer





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)