

Aktenzeichen: 6 AZR 328/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 18. Juni 1980

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

Gesetz: BUrlG §§ 13, 5, 4; § 7 Abs. 4 Rahmentarifvertrag
für die Industrie der Steine und Erden i.d.F.v.
1. Juli 1973 Ziffer 94.

Leitsätze:

1. Durch eine tarifliche Regelung kann der gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartefrist unberechtigt vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, nicht ausgeschlossen werden (im Anschluß an BAG AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit).
2. Das trifft auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartefrist in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.



6 AZR 328/78

2 Sa 7/78 Düsseldorf

Verkündet am
18. Juni 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

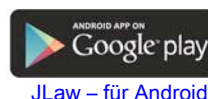
hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Dr. Gehringer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Februar 1978 - 2 Sa 7/78 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 27. Oktober 1977 - 3 Ca 1480/77 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

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

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

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Juli 1973 bis zum 27. Juni 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der ab 1. Juli 1973 gültige Rahmentarifvertrag für die Industrie der Steine und Erden (RTV) Anwendung. Ziffer 94 RTV bestimmt:

"Bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr."

Weil der Kläger der Auffassung war, er werde von der Beklagten alsbald entlassen, bemühte er sich um einen anderen Arbeitsplatz und kündigte sein Arbeitsverhältnis am 27. Juni 1977 fristlos. Der zuständige Sachbearbeiter wies den Kläger u.a. darauf hin, daß er die Kündigungsfrist einhalten müsse, anderenfalls werde jedenfalls der Lohn für drei Arbeitstage einbehalten.

Die Beklagte behielt danach den Lohn für drei Arbeitsschichten ein und zahlte an den Kläger auch keine Urlaubsabgeltung und kein tarifliches Urlaubsgeld aus.

Mit der am 2. September 1977 erhobenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung der Urlaubsabgeltung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes für den anteiligen, nach dem Tarifvertrag berechneten Urlaub in Anspruch genommen. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.274,60 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 8. September 1977 zu zahlen. Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger 679,04 DM nebst Zinsen zugesprochen und die Klage insoweit abgewiesen, als der Kläger über den gesetzlichen Teilurlaubsanspruch in Höhe von 8 Tagen hinaus Abgeltungsansprüche für zusätzliche tarifvertraglich

- 3 -



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



- 3 -

geregelte Urlaubstage und Urlaubsgelder geltend machte. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Dem Kläger steht der mit der Klage begehrte Anspruch in der vom Arbeitsgericht stattgegebenen Höhe von 679,04 DM auf Abgeltung für 8 Urlaubstage zu.

1. Bis zu seinem Ausscheiden bei der Beklagten aufgrund seiner fristlosen Kündigung am 27. Juni 1977 hatte der Kläger für das Jahr 1977 Anspruch auf Gewährung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs in der sich nach § 5 Abs. 1 Buchst. c), § 5 Abs. 2 BUrlG ergebenden Höhe. Da dieser Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist dieser gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch nicht durch Ziffer 94 RTV ausgeschlossen, wonach bei jeder vertragswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses der gesamte Urlaubsanspruch für das laufende Jahr entfällt. Diese tarifliche Bestimmung ist unwirksam, soweit sie unter der dort genannten Voraussetzung die Abgeltung auch des gesetzlichen Mindesturlaubs ausschließt.

a) Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 30. November 1977 - 5 AZR 667/76 - (AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit) ausgesprochen, daß eine tarifliche Regelung, die bei jeder fristlosen Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers den Anspruch auf Abgeltung auch des gesetzlichen Mindesturlaubs ausschließt, unwirksam ist. Dieser Auffassung schließt sich auch der erkennende Senat an.

- 4 -



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



- 4 -

Mit dem Fünften Senat geht der erkennende Senat davon aus, daß die Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (§ 13 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 BUrlG) auch für den Abgeltungsanspruch gilt, weil dieser lediglich das Surrogat für den während des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllten Urlaubsanspruch ist. Dieses Surrogat dient der gleichen Funktion wie der Urlaubsanspruch selbst. Er ist daher hinsichtlich seiner Tarifbeständigkeit ebenso zu behandeln wie der Urlaubsanspruch.

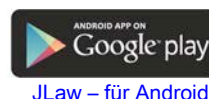
Dieser Auffassung ist insoweit im Schrifttum zugestimmt worden (Hinz, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit und Herschel, SAE 1978, 187, ebenso Dersch-Neumann, BUrlG, 5. Aufl., § 7 Anm. 111, 123). Trotz der kritischen Stellungnahme von Herbst (AR-Blattei, [D] Urlaub, Anmerkung zu Entscheidung 225) ist kein Grund ersichtlich, zu einem anderen Ergebnis zu gelangen. Da vorliegend ein Abgeltungsanspruch aus dem Jahr 1977 zu beurteilen ist, braucht hier nicht abschließend der Frage nachgegangen zu werden, ob - wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts, aaO, meint - die Unabdingbarkeit auch des Abgeltungsanspruchs durch tarifliche Regelungen durch das Inkrafttreten des Zweiten Heimarbeitsänderungsgesetzes am 29. Oktober 1974 bewirkt worden ist (vgl. dazu kritisch Hinz, aaO). Durch dieses Gesetz ist § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG weggefallen. Nach dieser Vorschrift setzte der Verlust des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Ausscheiden des Arbeitnehmers infolge Vertragsbruchs oder aufgrund verschuldeter fristlosen Entlassung voraus, daß in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorlag. Immerhin kann mit dem Fünften Senat, aaO, davon ausgegangen werden, daß der Gesetzgeber mit der Streichung dieser Vorschrift den Urlaubsabgeltungsanspruch nunmehr in vollem Umfange ebenso wie den Urlaubsanspruch selbst behandelt wissen wollte. Das führt ebenfalls zu der Folgerung, daß damit auch der Urlaubsabgeltungsanspruch in gleichem Maße einer abweichenden ungünstigeren Tarifregelung entzogen ist wie der Urlaubsanspruch selbst, ungeachtet dessen, daß § 7 Abs. 4 BUrlG in § 13 Abs. 1 BUrlG nicht genannt ist.

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

- 5 -



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



- 5 -

b) Nach dem Wegfall von § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG ist der Urlaubsabgeltungsanspruch in keiner Weise mehr an die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie an das Vorliegen eines bestimmten Verhaltens des Arbeitnehmers gebunden, so daß es für das Entstehen des Urlaubsabgeltungsanspruchs und für seinen Bestand nach dem Gesetz auch nicht darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis etwa vertragswidrig vorzeitig auflöst. Damit bestand für die Tarifvertragsparteien des RTV keine Zuständigkeit mehr für die von ihnen in Ziff. 94 RTV getroffene Regelung, den Urlaubsanspruch und damit zugleich auch den Abgeltungsanspruch insgesamt auszuschließen.

2.a) Daran ändert sich nichts dadurch, daß hier dem Kläger bei seinem Ausscheiden der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht in vollem Umfang zustand, sondern er wegen seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis am 27. Juni 1977 nur einen Urlaubsanspruch in der sich nach § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG ergebenden Höhe hatte. Auch hinsichtlich dieses Anspruchs kann die Regelung nach Ziff. 94 RTV keine Wirkungen entfalten. Nach Auffassung des erkennenden Senats gehört auch der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der die Wartezeit nach § 4 BUrlG erfüllt hat und dann in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, zu dem tarifvertraglich unantastbaren Bestand des gesetzlichen Mindesturlaubs.

Dieser Urlaubsanspruch unterscheidet sich von dem Urlaubsanspruch nach § 3 Abs. 1 BUrlG nur dadurch, daß er nachträglich kraft Gesetzes in seiner Höhe beschränkt wird. § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG enthält damit hinsichtlich des Mindesturlaubsanspruchs eine auflösende Bedingung für denjenigen Teil des Urlaubs, der infolge des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers nicht mehr durch ein bestehendes Arbeitsverhältnis gedeckt wird (vgl. auch Dersch-Neumann, aaO, § 5 Anm. 13). Durch den Eintritt der Bedingung wird demnach der bei Jahresanfang in voller Höhe bereits entstandene Urlaubsanspruch nur für den Fall teilweise ausgeschlossen, daß der Urlaubsanspruch bei Aus-

- 6 -



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



- 6 -

scheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch nicht voll erfüllt ist (vgl. schon BAG AP Nr. 1 zu § 3 UrlaubsG Niedersachsen; Boldt-Röhsler, BUrlG, 2. Aufl., § 5 Anm. 16; Dersch-Neumann, aaO, Anm. 13).

Damit handelt es sich auch bei diesem sog. gekürzten Vollurlaubsanspruch der Sache nach um den Urlaubsanspruch i.S. von § 3 Abs. 1, § 4 BUrlG. § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG ist demnach nicht Anspruchsgrund für diesen Erholungsurlaubsanspruch, sondern Ausschlußtatbestand. Ist aber der Entstehungstatbestand des Anspruchs in § 3 Abs. 1, § 4 BUrlG zu sehen, gibt es keine Veranlassung, davon auszugehen, daß den Tarifvertragsparteien die Befugnis durch das BUrlG eingeräumt wäre, diesen (gekürzten) Anspruch im Unterschied zu dem (vollen) Urlaubsanspruch nach § 3 Abs. 1, § 4 BUrlG weiter einzuschränken oder auszuschließen, wenn der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Auf die Problematik, ob tarifliche Regelungen bei Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers einschränken oder inhaltlich durch eine Zwölftelungsregelung verändern können (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 13 BUrlG; AP Nr. 1 zu § 5 BUrlG; Dersch-Neumann, aaO, § 5 Anm. 33), braucht hier nicht eingegangen zu werden.

Daraus folgt, daß entgegen etwa der Auffassung von Siara (BUrlG, § 5 Anm. 13) § 5 Abs. 1 BUrlG nicht unterschiedslos insgesamt durch tarifliche Vereinbarungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers abdingbar ist. Siara übersieht, daß § 5 Abs. 1 BUrlG durchaus unterschiedliche Sachverhalte regelt: Im Gegensatz zur Bestimmung nach § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG, die lediglich eine Regelung über die Einschränkung des Urlaubsanspruchs nach erfüllter Wartefrist enthält, haben die Vorschriften nach § 5 Abs. 1 Buchst. a) und b) Ansprüche auch für diejenigen Arbeitnehmer zum Inhalt, die vor erfüllter Wartefrist noch keinen Mindesturlaubsanspruch i.S. von § 3 Abs. 1 BUrlG erworben haben. Diese Bestimmungen sind tarifdispositiv (vgl. dazu

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

BAG AP Nrn. 4 und 10 zu § 13 BUrlG und die Senatsentscheidung AP Nr. 12 zu § 13 BUrlG), weil sie nicht den Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG betreffen, sondern einen eigenen Anspruch gewähren. Über einen solchen Anspruch war hier jedoch nicht zu befinden.

b) Unterliegt somit der Urlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG der Unabdingbarkeit i.S. von § 13 Abs. 1 BUrlG, muß aus den oben zu a) und b) ausgeführten Gründen gleiches für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung zutreffen, wenn wegen des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers der Urlaubsanspruch nicht mehr in natura gewährt werden kann. Demnach ist Ziff. 94 RTV jedenfalls insoweit unwirksam, als nach dieser tariflichen Vereinbarung der nach § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG gekürzte Vollurlaub entfallen soll, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vertragswidrig auflöst.

3. Ohne Erfolg macht die Beklagte gegenüber der Revision geltend, der Kläger habe deshalb keinen Anspruch auf Abgeltung des ihm vom Arbeitsgericht zuerkannten Urlaubsanspruchs, weil der ihm zustehende Urlaub nicht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr habe gewährt werden können, sondern deswegen, weil der Kläger seinen Arbeitsplatz pflichtwidrig verlassen habe. Dadurch sei das Arbeitsverhältnis in rechtlicher Hinsicht nicht beendet worden. Der Kläger habe sich den Verlust des Urlaubsanspruchs selbst zuzuschreiben.

Damit verkennt die Beklagte, daß das Bundesurlaubsgesetz für den Urlaubsabgeltungsanspruch in § 7 Abs. 4 BUrlG nicht auf die rechtlich wirksame Beendigung, sondern auch bei unberechtigtem Ausscheiden des Arbeitnehmers auf das tatsächliche Ende des Arbeitsverhältnisses abgestellt hat.

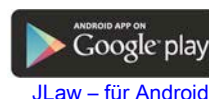
Vor dem Inkrafttreten des Zweiten Heimarbeitsänderungsgesetzes am 29. Oktober 1974 war dies ohne weiteres der durch dieses Gesetz gestrichenen Regelung des § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG zu entnehmen, da diese Bestimmung den Urlaubsabgeltungsanspruch trotz unberechtigter vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer nur dann ausschloß, wenn außerdem eine

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

- 8 -



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



gez.: Dr. Auffarth Michels-Holl Dr. Leinemann
 e) Lehmann Dr. Gehrunger