

Aktenzeichen: 6 AZR 443/81

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 5. April 1984
- 6 AZR 443/81 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 6. Mai 1981
- 10 Ca 1068/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 20. August 1981
- 14 Sa 789/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Beschlussstichwort:

Urlaubsanspruch und einzelvertragliche Ausschlussklausel

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1, § 5 Abs. 1 Buchst. c, § 3, § 7 Abs. 4;
BGB § 134

Gesetz:

Durch Einzelvertrag kann der gesetzliche Urlaubsanspruch
nicht an eine Ausschlussfrist geknüpft werden.



6 AZR 443/81

14 Sa 789/81 Düsseldorf

Verkündet am
5. April 1984

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 5. April 1984 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Fürbeth und Dr. Michels für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
20. August 1981 - 14 Sa 789/81 - wird zurück-
gewiesen, soweit es die Beklagte verurteilt hat,
480,-- DM brutto Urlaubsabgeltung zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war vom 26. Februar bis zum 30. Juni 1980 als
Werkzeugmacher zu einem Stundenlohn von 12,-- DM für die Beklagte
tätig, die ein Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen betreibt.

Nach § 7 des Arbeitsvertrags vom 25. Februar 1980 standen
dem Kläger

"wie im DAG-Tarifvertrag für Arbeitnehmer in Betrieben
der Zeit-Arbeitunternehmen geregelt"

28 Werktage jährlicher Erholungsurlaub zu. In einer nichtdatier-
ten, von beiden Parteien unterzeichneten Zusatzvereinbarung heißt
es u.a.:

"Ausschlußfrist

Alle beiderseitigen aus dem Arbeitsvertrag entstan-
denen Ansprüche sind innerhalb einer Ausschlußfrist
von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruches
schriftlich geltend zu machen."

Vom 6. Juni 1980 ab blieb der Kläger der Arbeit fern. Nach
einer Bescheinigung der AOK D war er vom 11. Juni bis
zum 29. Juni 1980 arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom
26. Januar 1981 machte der Kläger Ansprüche auf Lohnfortzahlung
für die Zeit vom 11. bis 29. Juni 1980 (1.248,-- DM) und auf
Urlaubsabgeltung für acht Arbeitstage (768,-- DM) gegenüber der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beklagten geltend.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 2.016,-- DM (brutto) zu verurteilen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger den Urlaubsabgeltungsanspruch nur in Höhe des anteiligen gesetzlichen Urlaubs (480,-- DM) zugestanden und im übrigen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klagabweisungsbegehren weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet, soweit sie sich gegen den Anspruch des Klägers auf Gewährung von Urlaubsabgeltung richtet. Nur über diesen Anspruch hatte der Senat zu entscheiden. Dem Kläger steht der Urlaubsabgeltungsanspruch in der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Höhe zu. Eine einzelvertraglich vereinbarte Ausschußfrist kann gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht beenden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht die Wirksamkeit der von den Parteien vertraglich vereinbarten Ausschußfrist für den gesetzlichen Urlaubs- und den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers mit der Begründung verneint, daß unabdingbare gesetzliche Ansprüche nach § 13 Abs. 1 BUrlG nicht



durch eine lediglich einzelvertraglich vereinbarte Ausschußklausel eingeschränkt werden können. Eine vom Gesetz abweichende, nachteilige Veränderung des Urlaubsanspruchs gestatte § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nur den Tarifvertragsparteien. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch seien daher nur tarifliche Ausschußfristen zulässig. Daran fehle es hier. Zwar sei im Arbeitsvertrag für die Höhe auf den tariflich vereinbarten Urlaubsanspruch verwiesen, aber diese tarifliche Urlaubsregelung im übrigen nicht einzelvertraglich übernommen worden.

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien spätestens zum 30. Juni 1980 beendet worden. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien demnach vier volle Monate bestand und der Kläger in dieser Zeit keinen Urlaub erhalten hatte, war ihm nach § 5 Abs. 1 Buchst. b, § 3 Abs. 1, § 7 Abs. 4 BUrlG für den anteilig erworbenen gesetzlichen Urlaub von sechs Tagen Urlaubsabgeltung in der vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Höhe zu gewähren.

3. Mit dem Landesarbeitsgericht ist weiter davon auszugehen, daß die von den Parteien im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Ausschußfrist den (gesetzlichen) Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers nicht beendet hat.

a) Entgegen der Auffassung der Revision kann für die Wirksamkeit von Ausschußfristen nicht zwischen Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen unterschieden werden. Urlaubsabgeltungsansprüche nach § 7 Abs. 4 BUrlG sind ebenso wie Urlaubsansprüche



gesetzliche Ansprüche nach dem Bundesurlaubsgesetz. Sie unterliegen beide den Änderungsbeschränkungen nach § 13 Abs. 1 BUrlG (vgl. hierzu bereits die Senatsentscheidung vom 18. Juni 1980 - 6 AZR 328/78 -, AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit m.w.N.).

b) Die Revision meint zu Unrecht, daß tarifvertragliche und einzelvertraglich vereinbarte Ausschlußfristen gleichzubehandeln seien. Abgesehen davon, daß die von der Revision angezogenen Belegstellen über Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts die Auffassung der Revision nicht decken, ist nach § 13 Abs. 1 BUrlG eine Abweichung von den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers in dem dort genannten Umfang - abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG - nur in Tarifverträgen möglich. Um eine tarifliche Abweichung handelt es sich bei der Abrede der Parteien nicht.

c) Der Auffassung der Revision kann schließlich auch nicht darin gefolgt werden, durch die Ausschlußfrist würde der Urlaubsanspruch nicht inhaltlich zuungunsten des Klägers verändert.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht dargelegt, daß zum Inhalt eines Rechts auch die Dauer gehört, innerhalb derer es ausgeübt werden kann. Ohne Ausschlußfrist besteht der Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung in dem vom Gesetz gegebenen Umfang. Durch die Verfallfrist, wie sie von den Parteien vereinbart ist, wird demgegenüber der Anspruch inhaltlich auf die angegebene Dauer beschränkt und erlischt mit Fristablauf. Die Ver-



-6-

einbarung ändert damit die Rechte des Klägers aus dem Bundesurlaubsgesetz zu seinem Nachteil ab. Eine solche (einzelnvertragliche) Vereinbarung ist wegen § 13 Abs. 1 BUrlG nach § 134 BGB unwirksam.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Fürbeth

Dr. Michels

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)