

Aktenzeichen: 6 AZR 555/81

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 3. Mai 1984

- 6 AZR 555/81 -

I. Arbeitsgericht

Iserlohn

Urteil vom 4. März 1981

- 1 Ca 450/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 17. Juli 1981

- 11 Sa 457/81 -

Für die Amtliche Sammlung : Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung nach ordentlicher Kündigung des Arbeitgebers

Gesetz:

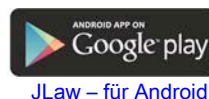
BUrlG § 7 Abs. 4, § 13; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980, § 9 Nr. 3, § 10 Nr. 3 u. 4

Leitsatz:

Scheidet ein Arbeitnehmer nach dem 1. April des Urlaubsjahres nach ordentlicher Kündigung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er nach § 9 Nr. 3, § 10 Nr. 4 MTV Anspruch auf Abgeltung des vollen Jahresurlaubs, ohne daß es auf die Kündigungsgründe ankommt.



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



erklärt am
Mai 1984

öcker,
tsinspektorin
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1984 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Leinemann und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Ostkamp für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Juli 1981 - 11 Sa 457/81 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten über tarifliche Ansprüche auf Urlaubsabgeltung.

Der Kläger war seit Februar 1979 bei der Beklagten, einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie, als Arbeiter beschäftigt, zuletzt zu einem Stundenlohn von 10,68 DM. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 (MTV) Anwendung. Das Arbeitsverhältnis endete durch fristgemäße Kündigung seitens der Beklagten am 14. Mai 1980. Die vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage hat das Arbeitsgericht Iserlohn (1 Ca 445/80) durch rechtskräftiges Urteil vom 1. Oktober 1980 abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen für sozial gerechtfertigt angesehen, weil der Kläger häufig zu spät, auch nach Abmahnung, zur Arbeit erschienen sei.

Der Kläger fordert unter Hinweis auf § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV von der Beklagten die Abgeltung des vollen tariflichen Jahresurlaubs für 1980 von 29 Tagen abzüglich eines bereits erhaltenen Urlaubstages in Höhe von 4.293,36 DM brutto unter weiterem Abzug von 460,61 DM für 3 Urlaubstage, die er von einem nachfolgenden Arbeitgeber erhalten hat.

Die einschlägigen Bestimmungen des MTV lauten wie folgt:

"§ 9 Nr. 3

Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... noch Urlaubsansprüche bestehen.

Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes, schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. ...

§ 10 Nr. 3

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer ... gegen den alten und neuen Arbeitgeber ... auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate) ...

- 3 -

Ein angefangener Monat wird voll angerechnet, wenn die Beschäftigung ... mindestens 10 Kalendertage bestanden hat. Für eine Beschäftigung ... bis zu 2 Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

...

Nr. 4

In den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren ist der volle Jahresurlaub zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach dem 1. April beendet wird.

..."

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.832,95 DM brutto nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, der Urlaubsabgeltungsanspruch stehe dem Kläger nicht zu, weil ihm aus verhaltensbedingten Gründen, die sogar eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt hätten, gekündigt worden sei. Der volle Anspruch auf Jahresurlaub nach § 10 Nr. 4 MTV entfalle, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schuldhaft veranlaßt habe, gleichgültig, ob der Arbeitgeber eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausspreche. Das Verhalten des Klägers stelle außerdem eine grobe Verletzung der Treuepflicht dar, so daß der Urlaubsabgeltungsanspruch auch nach § 9 Nr. 3 Satz 2 MTV verwirkt sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 1.688,12 DM stattgegeben. § 10 Nr. 4 MTV sei dahin auszulegen, daß es bei der anteiligen Urlaubsgewährung nach § 10 Nr. 3 MTV sein Bewenden habe, wenn der Arbeitnehmer Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben habe. Eine grobe Verletzung der Treuepflicht i.S. des § 9 Nr. 3 MTV liege aber nicht vor. Als anteiliger Urlaub für 1980 stünden dem Kläger 12 Tage Tarifrurlaub zu, wovon er einen Tag bereits erhalten habe. Somit ergebe sich ein Abgeltungsanspruch in der zuerkannten Höhe.

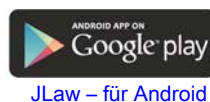
Gegen diese Entscheidung hat der Kläger Berufung eingelegt und beantragt, die Beklagte zur Zahlung von weiteren 2.144,43 DM brutto nebst Zinsen zu verurteilen. Die Beklagte hat beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben und die Revision zugelassen.

- 4 -



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



- 4 -

Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

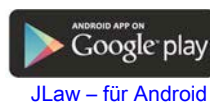
1. Zutreffend geht das angefochtene Urteil zunächst von § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV aus. Danach ist der volle Jahresurlaub zu gewähren, wenn in den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach dem 1. April beendet wird. Bei der Auslegung eines Tarifvertrages ist wie bei einem Gesetz in erster Linie vom Wortlaut auszugehen. Außerdem sind bei Auslegungszweifeln der systematische Zusammenhang der Vorschrift, ihr Sinn und Zweck und die Tarifgeschichte zu berücksichtigen, soweit sie in der Tarifnorm noch einen erkennbaren Ausdruck gefunden haben (BAG 39, 321; BAG Urteile vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 -, AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 -, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt und vom 25. August 1982 - 4 AZR 1072/79 -, AP Nr. 9 zu § 1 TVG Auslösung), aber nicht auf die Zweckmäßigkeit einer tariflichen Regelung abzustellen (BAG Urteil vom 28. Mai 1980 - 4 AZR 351/78 -, AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Verwenden die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe, denen in Gesetzen eine bestimmte Bedeutung zukommt, so ist davon auszugehen, daß auch sie diese Begriffe in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen (BAG Urteil vom 28. Januar 1977 - 5 AZR 145/76 -, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Ziegelindustrie).

Nach § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV ist der volle Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. April durch eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers zu gewähren. Demnach kommt es auf die Form der Kündigung, nicht auf die Bedeutung und Schwere der Kündigungsgründe an, die ggfs. auch eine außerordentliche Kündigung hätten rechtfertigen können. Damit wird, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, vermieden, daß anläßlich der Geltendmachung von Urlaubsansprüchen bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen nachträglich ein Kündigungsschutzprozeß nochmals

- 5 -



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



- 5 -

vollzogen oder überhaupt erstmals geprüft werden muß, welches Gewicht Kündigungsgründe haben. Die frühere Vorschrift in § 8 Nr. 5 MTV 1970 gewährte den vollen Jahresurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis durch "Kündigung" des Arbeitgebers nach dem 1. April beendet wurde; bei außerordentlicher Kündigung wurde auf die gesetzliche Urlaubsregelung verwiesen (§ 9 Nr. 11 MTV 1970). Nunmehr soll diese Rechtsfolge nur bei ordentlicher Kündigung, nicht bei außerordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber eintreten. Eine weitere Einschränkung ist § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV nicht zu entnehmen.

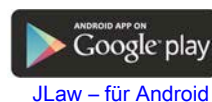
2. Die Tarifnorm des § 10 Nr. 3 MTV über Urlaubsansprüche im Ein- oder Austrittsjahr (vgl. hierzu BAG Urteil vom 8. März 1984 - 6 AZR 442/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) betrifft wegen der Sonderregelung in dem nachfolgenden § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV nur die Fälle, in denen der Arbeitnehmer entweder bis zum 1. April ausscheidet oder auch zu einem späteren Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis kraft eigener Kündigung des Arbeitnehmers, aufgrund außerordentlicher Kündigung des Arbeitgebers, durch Fristablauf oder im Einverständnis der Arbeitsvertragsparteien beendet wird. Das Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers wird in § 10 Nr. 4 Satz 1 privilegiert.

3. Zu Recht führt das Landesarbeitsgericht auch aus, daß die Tarifvertragsparteien eine andere Formulierung hätten wählen können und müssen, wenn sie trotz Begrenzung des § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV im Jahre 1980 nunmehr auf die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, statt bisher auf jede Kündigung, nicht auf die Kündigungs-erklärung als solche, sondern auf das Gewicht der Kündigungsgründe hätten abstellen wollen. Dazu hätte umso eher Veranlassung bestanden, als § 9 Nr. 3 Satz 2 MTV in Anlehnung an § 7 Abs. 4 BUrtG, dessen Satz 2 mit Wirkung vom 1. November 1974 gestrichen ist, den Wegfall der Urlaubsabgeltung für den Fall vorsieht, daß der Arbeitnehmer durch eigenes, schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt und in diesen Fällen eine grobe Treuepflichtverletzung vorliegt. Diese Vorschrift stellt in Gegensatz zu § 10 Nr. 4 Satz 1 MTV nicht auf die Form der Kündigung, sondern auf die "Entlassung" aus Gründen mit schwerwiegendem Verschulden des Arbeitnehmers ab.

- 6 -



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



4. Da der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist er nach § 9 Nr. 3 Satz 1 MTV abzugelten. Mit der Revision beruft sich die Beklagte wie in erster Instanz nunmehr erneut auf die Verfallklausel des § 9 Nr. 3 Satz 2 MTV. Die Vorschrift ist dem früheren § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG nachgebildet. Nach dessen Streichung kann auch in Tarifverträgen wegen grober Verletzung der Treuepflicht nicht mehr der Wegfall des gesetzlichen Anspruchs auf Urlaubsabgeltung bestimmt werden. Eine derartige Regelung würde gegen § 13 Abs. 1 BUrlG verstoßen (vgl. des näheren BAG Urteile vom 30. November 1977 - 5 AZR 667/76 - und 18. Juni 1980 - 6 AZR 328/78 -, AP Nr. 4, 6 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit; vgl. auch Dersch/Neumann, BUrlG, 6. Aufl., § 7 Rz 120 f. und Bachmann, GK-BUrlG, 4. Aufl., § 7 Rz 187 f.). Es kann dahinstehen, ob die Verfallklausel für die Abgeltung des den gesetzlichen Urlaub übersteigenden Tarifurlaubs noch Geltung beanspruchen kann. Denn jedenfalls reichen die von der Beklagten vorgetragenen Tatsachen in keinem Fall aus, nicht nur ein schwerwiegendes Verschulden des Klägers, sondern zusätzlich auch noch eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis anzunehmen, d.h. ein Verhalten, das noch erheblich über das hinausgeht, was schon für die Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung verlangt wird (vgl. BAG Urteil vom 27. Februar 1969 - 5 AZR 206/68 -, AP Nr. 4 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Hier geht es lediglich um ein Fehlverhalten des Klägers in seinem Arbeitsverhältnis, das die Beklagte auch nur zum Anlaß genommen hat, eine ordentliche Kündigung auszusprechen.

Dr. Auffarth

Dr. Leinemann

Griebeling

Döring

Ostkamp



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

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