

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

Gesetz: BUrlG § 1; BGB § 242 Betriebliche Übung

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 6 AZR 673/77

Urteil des BAG vom 9. Januar 1979

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



6 AZR 673/77

10 Sa 66/76 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet
am 9. Januar 1979

gez. Stöcker,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Januar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kukies und Rose für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. November 1976 - 10 Sa 66/76 - wird zurückgewiesen.

Die Kläger haben die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der beklagte Verein ist Träger des nicht rechtsfähigen
M Instituts für Kernphysik in H (im folgenden: Institut), in welchem die Kläger beschäftigt sind. Die Parteien streiten sich im vorliegenden Rechtsstreit über den Umfang des Urlaubsanspruchs der Kläger.

Das Institut bestreitet seinen finanziellen Bedarf im wesentlichen aus Zuschüssen von Bund und Ländern, die ihre Zuschüsse im Verhältnis von 50 : 50 leisten. Die Finanzierung durch die öffentliche Hand bedingt ein Prüfungsrecht hinsichtlich der Mittelverwendung durch die Rechnungshöfe von Bund und Ländern. Maßgebend hierfür sind die "Grundsätze für die Verwendung der Zuwendungen des Bundes sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung (allgemeine Bewirtschaftungsgrundsätze - ABewGr)", welche als Anlage zu den vorläufigen Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung vom 11. Juli 1973 des Bundesministers der Finanzen erlassen worden sind (Ministerialblatt des Bundesministers der Finanzen und des Bundesministers der Wirtschaft Z 4759 A, S. 253). In Ziff. 1.3.4 ABewGr heißt es: "Dürfen aus der Zuwendung auch persönliche Ausgaben geleistet werden, so darf der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besser stellen als vergleichbare Bundesbedienstete, soweit nicht bei der Bewilligung anderes zugelassen ist". Weiter ist in dieser Bestimmung angeordnet, daß über- oder außertarifliche Leistungen der Einwilligung der Bewilligungsbehörde bedürfen.

Der Kläger zu 1) ist seit April 1967 als Laborant am Institut beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt beträgt ca. 2.200,-- DM, sein Urlaubsanspruch nach dem BAT 23 Tage. Der Kläger zu 2) ist seit 1. November 1969 als Beschleunigeroperator am Institut beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt beträgt ca. 1.600,-- DM, sein Urlaubsanspruch nach dem BAT 20 Tage. Der Kläger zu 3) war vom 1. April 1964 bis 31. Dezember 1968 und ist erneut seit 1. Januar 1970 als Elektroniker am Institut beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt beträgt ca. 2.900,-- DM,



sein Urlaubsanspruch nach dem BAT 26 Tage. Alle drei Kläger sind Mitglieder des Betriebsrats, der am Institut erstmalig im Jahre 1970 gewählt wurde.

Am Institut werden mit den Beschäftigten, so auch mit den Klägern, Formularverträge abgeschlossen. In § 2 des Vertragsformulars der nicht tarifgebundenen Beklagten heißt es: "Das Arbeitsverhältnis richtet sich sinngemäß nach den §§ 4 bis 70 BAT vom 23. Februar 1961, die zwischen den Parteien vereinbart gelten, soweit nicht in diesem Vertrag davon abweichende Regelungen getroffen sind. ..." Nach § 11 des Vertrags ist die Betriebsordnung "Gegenstand dieses Vertrages". Eine solche Betriebsordnung wurde mit Wirkung vom 1. November 1965 von dem das Institut leitenden Direktoriumkollegium erlassen. Sie bestimmt in § 5 Abs. 3, daß sich der Urlaub der Mitarbeiter nach den tariflichen Bestimmungen des BAT bzw. MTB richtet. In § 5 Abs. 4 heißt es: "Unabhängig davon behält sich der geschäftsführende Direktor das Recht vor, gemeinsame Institutsferien anzuordnen."

Seit seinem Bestehen bis einschließlich 1974 blieb das Institut mit kleinen Abweichungen zwischen Weihnachten und dem 6. Januar des Folgejahres, von Gründonnerstag bis zum Wochenende nach Ostern, am Pfingstdienstag sowie während des gesamten Monats August geschlossen mit der Folge, daß die Mitarbeiter während dieser Zeiträume bezahlte Freizeit erhielten.

Bis zur Bildung eines Betriebsrats im Jahre 1970 wurden die Institutsschließungen jeweils durch den geschäftsführenden Direktor vorher angeordnet. Danach wurde die Freizeitregelung erstmals für das Jahr 1971 von der Institutsleitung mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Das Institut war seit dem Jahre 1968 bestrebt, die Freizeitregelungen, welche auch an anderen Instituten über den tariflich vorgesehenen Urlaub hinausgingen, den tariflichen Bestimmungen anzupassen. Der Betriebsrat war damit nicht einverstanden. Die Meinungsverschiedenheiten führten dazu, daß das Institut mit Schreiben vom 12. Dezember 1976 gegenüber den Klägern sowie den übrigen Beschäftigten vorsorglich 248 Änderungskündigungen, im Falle der Kläger



- 4 -

zum 30. Juni 1976, mit dem Ziel aussprach, den Urlaubsanspruch der Beschäftigten auf den Umfang des BAT zu reduzieren. Die Kläger haben die Änderungskündigung mit Vorbehalt angenommen und Kündigungsschutzklage erhoben, die noch anhängig ist. Nach ihrer Ansicht ist aufgrund der langjährigen Praxis der zusätzlichen Freizeitgewährung eine betriebliche Übung entstanden, nach der die Arbeitnehmer einen einzelvertraglichen Anspruch auf Urlaubsgewährung im durchschnittlichen Umfang von 33 Tagen pro Jahr hätten. Sie haben behauptet, das Institut habe bei Einstellungen mit dem übertariflichen Urlaub geworben.

Die Kläger wollen im vorliegenden Verfahren den bisherigen Umfang ihrer einzelvertraglichen Urlaubsansprüche bis zum Zeitpunkt des etwaigen Wirksamwerdens der Änderungskündigung klären lassen. Der Kläger zu 2) macht darüber hinaus den Anspruch auf sieben weitere Urlaubstage für das Urlaubsjahr 1975 geltend. Dementsprechend haben die Kläger beantragt

festzustellen, daß ihr Jahresurlaubsanspruch bis zum 30. Juni 1976 33 Urlaubstage beträgt.

Der Kläger zu 2) hat darüber hinaus beantragt, den beklagten Verein zu verurteilen, ihm noch weitere 7 Urlaubstage für das Jahr 1975 zu gewähren.

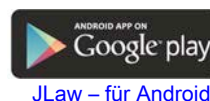
Der beklagte Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen: Es seien ohne Anrechnung auf den Tarifurlaub am Institut lediglich die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr freigegeben worden. Die Tage zwischen Neujahr und dem 6. Januar des Folgejahres, der Pfingstdienstag sowie die Sommerferien seien stets auf den tariflichen Urlaub angerechnet worden.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger das Ziel der Klagen weiter.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Ziel der Klage ist es, für sämtliche Kläger die Feststellung zu erreichen, daß ihnen für die Zeit bis zum 30. Juni 1976 ein einheitlicher vertraglicher Jahresurlaubsanspruch von 33 Tagen zusteht. Nach Klageantrag und Klagevorbringen soll der über den tariflichen Urlaub hinausgehende Anteil nicht besonderen rechtlichen Regeln, z. B. hinsichtlich des Zeitpunkts der Gewährung und der Abgeltbarkeit, unterworfen sein; er soll vielmehr in jeder Hinsicht rechtlich ebenso behandelt werden wie der dem BAT entsprechende Anteil, also als Erholungsurlaub im vollen Sinne des Bundesurlaubsgesetzes bzw. des BAT. Er könnte, geht man von dem Klagebegehren aus, zu jedem Zeitpunkt des Kalenderjahres geltend gemacht werden, wäre also zeitlich von den Institutsschließungen in den Feiertagszeiträumen unabhängig; er müßte weitergewährt werden, selbst wenn das Institut zu diesen Zeiten aus zwingenden Gründen offengehalten werden müßte.

Der Anspruch auf einen erweiterten Jahresurlaub mit dem genannten Inhalt läßt sich jedoch weder aus dem Klagevorbringen noch aus dem unstreitigen Sachverhalt herleiten. Das H Institut des beklagten Vereins ist danach in den Feiertagszeiträumen nicht aufgrund allgemeiner urlaubsbedingter Betriebsferien geschlossen worden, sondern aus dienstlichen allein den Institutsbetrieb betreffenden Gründen. Die Kläger haben ausweislich des Tatbestandes des angefochtenen Urteils nicht vorgetragen, das Institut sei in diesen Zeiten zum Zweck der Durchführung eines allgemeinen Erholungsurlaubs geschlossen worden. Ebenso fehlt jeder Vortrag dafür, daß das Institut für die Beschäftigten einen höheren als den tariflichen Jahresurlaub für erforderlich oder das Verlangen danach jedenfalls als berechtigt angesehen habe; das wäre aber für die Begründung eines einzelvertraglichen Anspruchs auf Mehrurlaub rechtlich notwendig gewesen.

Bei den Klägern konnte sich daher trotz der offenbar langjährigen Schließung des Instituts in den Feiertagszeiträumen kein rechtlich schützenswertes Vertrauen dahin



- 6 -

entwickeln, der beklagte Verein werde ihnen ständig einen erhöhten Erholungsurlaub zugestehen. Im günstigsten Falle konnten sie nach dem Verhalten des beklagten Vereins entweder erwarten, das Institut werde, so wie bisher, auch in Zukunft mit der für sie vorteilhaften Folge der Dienstbefreiung geschlossen werden, oder, es würden ihnen aus den Schließungen keine finanziellen und urlaubsrechtlichen Nachteile - etwa durch einseitige Anrechnung der Freistellungszeit auf den Erholungsurlaub - erwachsen. Auf dieser Vertrauensgrundlage kann jedoch ein vertraglicher Urlaubsanspruch der Kläger nicht entstehen. Die Freistellung ist hier allein die Folge der auf dienstlichen Gründen beruhenden Institutsstillegung. Sie läßt sich rechtlich auch nicht einem Erholungsurlaub gleichbehandeln; für sie könnte z.B. ein vereinbartes zusätzliches Urlaubsgeld nicht beansprucht werden, ebenso wenig würde für sie das Verbot der Anrechnung von Krankheitstagen nach § 9 BUrtG gelten.

Die Revision hat zwar vorgetragen, der beklagte Verein habe einigen Institutsbediensteten, unabhängig von den Institutsschließungen - und zwar denen, die zu diesen Zeiten notwendigerweise hätten weiterarbeiten müssen - den erhöhten Jahresurlaub von 33 Tagen zugestanden; sie macht diesen nach ihrer Ansicht übergangenen Vortrag zum Gegenstand einer Verfahrensrüge. Hierauf kommt es jedoch nicht an; selbst wenn der Vortrag der Revision richtig wäre, ließe sich daraus das stillschweigende Anerkenntnis eines von den Institutsstillegungen unabhängigen Jahresurlaubs von 33 Tagen nicht herleiten. Das Verhalten des Instituts ist leicht damit zu erklären, daß es Nachteile für einzelne, von der Pflicht zur Weiterarbeit betroffene Arbeitnehmer vermeiden wollte; zu Recht ist daher das Landesarbeitsgericht darauf nicht näher eingegangen.

2. Das Klagebegehren zwingt zu keiner Stellungnahme, ob die Kläger einen einzelvertraglichen Anspruch dahin erworben haben, daß der Institutsbetrieb, so wie bisher auch in Zukunft, in den Feiertagszeiträumen stillgelegt werde und ihnen hieraus keinerlei Nachteile entstehen. Zu den



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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

