

Aktenzeichen: 8 AZR 221/84

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 27. November 1986
- 8 AZR 221/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. März 1983
Freiburg - 7 Ca 596/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. November 1983
Baden-Württemberg - 2 Sa 109/83 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsanspruch-Kürzung bei Mutterschaftsurlaub

Gesetz: MuSchG § 8 d; Urlaubsabkommen für die Arbeiter und Ange-
stellten in der Metallindustrie in Südbaden, gültig ab
1. Januar 1979, § 2.6, § 2.8, § 2.9, § 3.5

Leitsätze:

1. Verringert sich aufgrund einer tariflichen Regelung der Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin von selbst, kann daraus nicht ein Ausschluß oder eine Einschränkung der dem Arbeitgeber zustehenden Kürzungsbefugnis nach § 8 d MuSchG entnommen werden.
2. Ergeben sich nach Ausübung des Kürzungsrechts nach § 8 d MuSchG Bruchteile von Urlaubstagen, die einen halben Tag ergeben, sind sie auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.
3. Die Aufrundungsregelung nach § 5 Abs. 2 BUrlG ist auf die Kürzung des Urlaubs nach § 8 d MuSchG nicht anwendbar.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 221/84

2 Sa 109/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
27. November 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 1986 durch den Richter Dr. Leinemann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Peifer und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Liebers und Hennecke für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. November 1983 - 2 Sa 109/83 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 24. März 1983 - 7 Ca 596/82 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin einen Urlaubstag zu gewähren. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Im übrigen werden die Berufung und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu 7/8, die Beklagte zu 1/8 zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

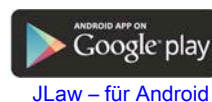
Die Klägerin ist seit 3. September 1974 als Bürogehilfin bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft Tarifbindung das Urlaubsabkommen für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Südbaden, gültig ab 1. Januar 1979, (UA) anzuwenden.

§ 2.6 UA lautet:

"Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

§ 2.8 und 2.9 UA lauten:

"2.8 Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit sowie Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonungszeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Bei anderweitig ärztlich verordnetem Erholungsaufenthalt bleibt die teilweise oder volle Anrechnung auf den Urlaub der vorherigen Vereinbarung mit der Geschäftsleitung unter Hinzuziehung des Betriebsrats überlassen.

2.9 Die in 2.8 genannten Zeiten mindern den Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht.

Der Urlaubsanspruch verringert sich jedoch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs,

- wenn das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung zusammenhängend über 3 Monate ruht oder
- bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten im Urlaubsjahr.

Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Berufskrankheit oder eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Arbeitsunfalles wird der Urlaub nicht gekürzt.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet."

In § 3.5 UA ist bestimmt:

"Bei Ableistung des Wehrdienstes oder Ersatzdienstes oder bei Teilnahme an Eignungsübungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsplatzschutzgesetz vom 30.3.1957 - hier besonders §§ 4, 6, 10, 11 -; das Eignungsübungsgesetz vom



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



-4-

20.1.1956 - hier besonders § 6 - nebst zugehöriger Verordnung vom 15.2.1956 - hier besonders §§ 1, 2 und 3 -)."

Nach der Geburt ihres Kindes hatte die Klägerin in der Zeit vom 8. Dezember 1981 bis 12. April 1982 Mutterschaftsurlaub. Die Beklagte hat der Klägerin deswegen für das Urlaubsjahr 1982 statt eines Urlaubs von 30 Tagen nur einen um acht Tage gekürzten Jahresurlaub gewährt.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Beklagte habe wegen § 2.8 und § 2.9 UA keine Befugnis, nach § 8 d MuSchG ihren Urlaubsanspruch zu kürzen.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihr für das Jahr 1982 acht Tage Resturlaub zu gewähren. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die gegen die Verneinung der Kürzungsbefugnis durch das Landesarbeitsgericht gerichtete Revision der Beklagten ist überwiegend begründet. Allerdings steht ihr nur eine Kürzungsbefugnis für sieben Urlaubstage gegenüber der Klägerin zu. Im übrigen ist die Revision nicht begründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, § 2.9 UA stehe der Möglichkeit, aufgrund von § 8 d MuSchG den Jahresurlaub zu kürzen, entgegen, weil das am 1. Januar 1979 in Kraft getretene Urlaubsabkommen für seinen Geltungsbereich abschließend regele, wie sich im Laufe eines Urlaubsjahres auftretende Fehlzeiten eines Arbeitnehmers auf seinen Urlaubsanspruch auswirken, und weil es aufgrund dessen weitergehende Kürzungsmöglichkeiten ausschließe. § 8 d MuSchG gehe dieser Regelung nicht vor. Zwar enthalte das Urlaubsabkommen seit 1. Juli 1979 in bezug auf den Jahresurlaubsanspruch mit Inkrafttreten der Regelungen in §§ 8 a ff. MuSchG eine unbewußte Regelungslücke. Diese Lücke bedürfe der Schließung mit dem Ergebnis, daß die Tarifvertragsparteien für den Fall der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub eine Kürzung des Jahresurlaubs ebenfalls ausgeschlossen hätten.

2. Diesen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts kann schon im Ansatz nicht gefolgt werden.

a) Zunächst spricht bereits gegen die Auffassung, bei § 2.9 UA handele es sich um eine abschließende Regelung, bei der eine unbewußte Lücke zu schließen sei, daß in § 3.5 UA u. a. für die Ausübung des Wehr- und Ersatzdienstes auf die gesetzlichen Regelungen (u. a. § 4 und § 10 ArbPlSchG) verwiesen wird, also hierauf nicht die nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts abschließende Regelung nach § 2.9 UA anzuwenden ist.

§ 8 d MuSchG ist an § 4 ArbPlSchG orientiert (vgl. dazu die Senatsentscheidung vom 14. Mai 1986 – 8 AZR 498/84 –, zur Ver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

öffentlichung vorgesehen). Aus welchen Gründen die Tarifparteien für § 8 d MuSchG nicht ebenso verfahren wären wie für die ihnen bekannte Regelung in § 4 ArbPlSchG, erläutert das Landesarbeitsgericht nicht. Es weist nur darauf hin, daß im Regelfall die Dauer des Grundwehrdienstes die Dauer des Mutterschaftsurlaubs bei weitem übersteige. Damit läßt es unbeachtet, daß die Kürzungsbefugnis nach § 4 ArbPlSchG auch für Wehrübungen nach § 10 ArbPlSchG besteht, wenn sie länger als sechs Wochen dauern. Außerdem ist aus der unterschiedlichen Dauer von Wehrdienst und Mutterschaftsurlaub für die Auffassung des Landesarbeitsgerichts deshalb kein Anhaltspunkt zu gewinnen, weil nach der vom Landesarbeitsgericht als "abschließend" angenommenen Regelung in § 2.9 UA jeweils nach drei Monaten der Urlaubsanspruch sich verringert, gleichgültig wie lange die Fehlzeit des Arbeitnehmers andauert.

b) Das Landesarbeitsgericht unterscheidet nicht zwischen dem Inhalt von § 2.9 UA und dem von § 8 d MuSchG und erkennt damit nicht, daß § 8 d MuSchG ein Recht des Arbeitgebers zum Inhalt hat, einen Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin zu kürzen, § 2.9 UA dagegen einen tariflichen Ausschlußgrund für den Urlaubsanspruch enthält, dessen Wirkungen unabhängig von einer Erklärung des Schuldners des Urlaubsanspruchs, hier also der Beklagten, eintreten.

Nach § 2.9 UA verringert sich der Urlaubsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder kraft Vereinbarung zusammenhängend über drei Monate ruht, für jeden weiteren Monat um 1/12 des Jahresurlaubs. Damit erlischt kraft Tarifrechts, begin-



-7-

nend mit dem Ablauf des vierten Monats nach Beginn der Fehlzeit des Arbeitnehmers, der Urlaubsanspruch jeweils um diesen Bruchteil. Ob gegen diese Vorschrift rechtliche Bedenken bestehen, weil hierdurch in den gesetzlich garantierten Mindesturlaub eingegriffen werden kann (vgl. dazu BAG 45, 199 = AP Nr. 15 zu § 13 BUrlG), bedarf keiner Entscheidung des Senats. Die nach dieser Vorschrift denkbare Kürzung des Urlaubsanspruchs würde hier nicht zu einer Verringerung des Urlaubs der Klägerin führen. Ebenso braucht der Senat nicht zu entscheiden, ob im Sinne von § 2.9 Satz 2 UA das Arbeitsverhältnis der Klägerin während des Mutterschaftsurlaubs als ruhend anzunehmen ist, weil - auch wenn hiervon ausgegangen wird - § 2.9 UA keine Regelung über das Kürzungsrecht des Arbeitgebers nach § 8 d MuSchG entnommen werden kann, durch die dieses ausgeschlossen oder eingeschränkt wird.

Nach § 8 d MuSchG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub der Mutter für jeden vollen Kalendermonat, für den sie Mutterschaftsurlaub nimmt, um 1/12 kürzen. Es ist also eine Handlung des Arbeitgebers erforderlich, um die Verringerung des Urlaubsanspruchs zu bewirken. Gibt der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmerin eine solche Erklärung nicht ab, steht dieser der Urlaubsanspruch ungeschmälert zu.

c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird daher die Befugnis des Arbeitgebers zur Kürzung des Urlaubsanspruchs nach § 8 d MuSchG nicht durch § 2.9 UA eingeschränkt. Dabei kann dahinstehen, ob die Befugnis nach § 8 d MuSchG tarifvertraglich einschränkbar ist (vgl. BAG Urteil vom 14. November 1963



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 AZR 498/62 - AP Nr. 2 zu § 4 ArbPlSchG und die Entscheidung des erkennenden Senats vom 24. April 1986 - 8 AZR 326/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), weil § 2.9 UA eine solche Regelung nicht enthält. § 2.9 UA kann nur entnommen werden, daß sich der Urlaubsanspruch unter den dort genannten Voraussetzungen von selbst verringert, nicht aber, daß der Arbeitgeber in seiner Befugnis nach § 8 d MuSchG eingeschränkt ist. Dazu hätte es jedenfalls einer weiteren ausdrücklichen Regelung bedurft, die dies ausspricht (vgl. die Entscheidung des erkennenden Senats vom 24. April 1986, aaO).

d) Damit erledigt sich auch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, § 2.9 UA enthalte eine Lücke, die entsprechend den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zu schließen sei: Weder kann von einer abschließenden Tarifregelung zur Kürzung von Urlaubsansprüchen ausgegangen werden noch kann angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien bei Kenntnis des erst später gesetzlich geregelten Rechts nach § 8 d MuSchG diese Befugnis im Gegensatz zu der in § 3.5 UA getroffenen Regelung einvernehmlich ausgeschlossen hätten.

3. Hat damit die Beklagte wirksam gegenüber der Klägerin von der Gestaltungsmöglichkeit nach § 8 d MuSchG Gebrauch gemacht, kann die Revision der Beklagten gleichwohl nicht in vollem Umfang Erfolg haben. Auch nach Ausübung des Kürzungsrechts steht der Klägerin noch ein Urlaubstag für das Jahr 1982 zu.

Die Klägerin hat im Jahre 1982 insgesamt drei volle Kalen-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

dermonate Mutterschaftsurlaub genommen. Damit war die Beklagte befugt, den Jahresurlaub von 30 Tagen um insgesamt 7,5 Tage zu kürzen. Der Urlaubsanspruch der Klägerin betrug somit nach Gewährung von insgesamt 22 Tagen noch 1/2 Tag. Dieser ist nach § 2.6 UA auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden. Eine § 2.6 UA entsprechende Aufrundungsregelung für die Kürzung des Urlaubsanspruchs gibt es nicht.

Dieser Urlaubsanspruch steht der Klägerin, deren Arbeitsverhältnis zur Beklagten fortbesteht, als Schadenersatzanspruch noch zu (vgl. dazu zuletzt die Senatsentscheidung vom 30. Juli 1986 - 8 AZR 475/84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Freitag

Dr. Liebers

Hennecke



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)