

Aktenzeichen: 9 AZR 567/90

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 26. November 1991

- 9 AZR 567/90 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 27. Februar 1990

- 15 Ca 9/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 04. September 1990

- 6 Sa 41/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragliche Zwölfteilung des Urlaubs - Günstigkeitsvergleich

Gesetz:

BUrlG §§ 1, 3 Abs. 1 und 2, 4, 5 Abs. 1, 7 Abs. 4, 13 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 567/90

6 Sa 41/90 Hamburg

Verkündet am
26. November 1991

Klapp,
Reg.-Assistent
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1991 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Lipke sowie die ehrenamtlichen Richter Binzek und Roeder für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. September
1990 - 6 Sa 41/90 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 :

Der Kläger war bei der Beklagten seit Juni 1985 beschäftigt.
Seine regelmäßige Arbeitszeit war auf fünf Arbeitstage in der Ka-
lenderwoche verteilt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete
durch betriebsbedingte Kündigung der Beklagten mit Ablauf des
20. Juli 1989.

Die Parteien vereinbarten im Anstellungsvertrag vom
10. Dezember 1985 u.a.:

"1. Urlaub: Die M GmbH gewährt je
nach Alter bezahlten Jahresurlaub.
Der Urlaubszeitpunkt muß mit den Erfordernis-
sen des Betriebes abgestimmt werden.
Im Jahr des Eintritts und des Ausscheidens
beträgt der Urlaub pro Monat der Beschäfti-
gung 1/12 des Jahresurlaubs. Anspruch auf Ur-
laub besteht erst nach 6 Monaten Betriebszu-
gehörigkeit."

Der Kläger hatte zuletzt einen Urlaubsanspruch von 30 Ar-
beitstagen im Urlaubsjahr. Mit der Lohnzahlung für Juli 1989
zahlte die Beklagte ihm Urlaubsabgeltung für 15 Tage in Höhe von
2.167,20 DM sowie 495,-- DM zusätzliches Urlaubsgeld.



Der Kläger hat die Abgeltung weiterer 7,5 Tage verlangt und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.083,60 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger weiter sein Klageziel. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers für weitere 7,5 Urlaubstage verneint.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abgeltung von insgesamt 22,5 Urlaubstagen.

a) Der Kläger hat nach den §§ 1, 3 Abs. 1 und 2, 4 BUrlG im Jahr 1989 den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 18 Werktagen erworben. Da der Kläger nach der Erfüllung der Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, entstand nicht nur Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG. Der Urlaub war auch nicht nach § 5



Abs. 1 Buchst. c BUrlG zu kürzen.

b) Da der Kläger nicht an sechs Werktagen der Kalenderwoche arbeitete, sondern nur an fünf Werktagen, war sein Urlaubsanspruch entsprechend der Verteilung seiner Arbeitszeit zu bemessen. Er belief sich auf 15 Arbeitstage (BAGE 45, 199 = AP Nr. 15 zu § 13 BUrlG; BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG).

c) Der Urlaubsanspruch für 15 Arbeitstage war dem Kläger nach § 7 Abs. 4 BUrlG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Das ist - der Höhe nach unstreitig - geschehen.

2. Der Kläger hat über den gesetzlichen Anspruch hinaus keinen vertraglichen Anspruch auf Abgeltung von insgesamt 22,5 Urlaubstagen nach Nr. 1 Satz 3 des Anstellungsvertrages vom 10. Dezember 1985 in Verb. mit § 7 Abs. 4 BUrlG. Der vertraglichen Urlaubsregelung kann nicht der Wille der Vertragsparteien entnommen werden, den Kläger im Jahr des Eintritts und des Ausscheidens neben dem gesetzlichen Mindesturlaub zusätzlich einen nach der Dauer der Beschäftigung anteiligen vertraglichen Urlaub zu gewähren. Vielmehr läßt der mangels weiterer Umstände maßgebliche Wortlaut der Erklärung den Willen der Parteien erkennen, im Jahr des Eintritts und des Ausscheidens einen einheitlichen Urlaub entstehen zu lassen. Dieser beträgt bei einem Ausscheiden im Laufe des Monats Juli 15 Arbeitstage (30 : 2 x 6). Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub ist damit gewahrt.



3. Der Kläger hätte auch keinen Anspruch auf 22,5 Urlaubstage, wenn die vertragliche Vereinbarung gegen § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG verstieße und deswegen unwirksam wäre. Deshalb kann der Senat dahingestellt bleiben lassen, ob die vertragliche Vereinbarung das Günstigkeitsgebot des § 13 BUrlG beachtet oder nicht. Denn entgegen der Auffassung der Revision hätte die Unwirksamkeit der vertraglichen Vereinbarung nicht zur Folge, daß der Urlaubsanspruch in einen unabdingbaren und in einen abdingbaren Bestandteil aufzuteilen und der unabdingbare Teil uneingeschränkt und der abdingbare Teil anteilig nach der Dauer der Beschäftigung abzugelten wäre. Vielmehr hätte der Kläger auch dann nur einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs in Höhe von 15 Arbeitstagen erworben. Dieser ist erfüllt.

Dr. Leinemann

Dr. Lipke

Dörner

Roeder

Binzek



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)