

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

Gesetz: Manteltarifvertrag für den Berliner Einzelhandel
vom 1. Juli 1959 i.d.F. der 5. Änderungsverein-
barung vom 30. Mai 1973 (MTV); BUrlG § 11

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 24/76

Urteil des BAG vom 22. Januar 1977

LAG Berlin



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



5 AZR 24/76

3 Sa 88/75 Berlin

Urteilstenor zugestellt
am 22. Januar 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. Januar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. November 1975 - 3 Sa 88/75 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 13. Juni 1975 - 4 Ca 134/75 - wie folgt geändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 320,-- DM brutto zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1949 geborene Klägerin wurde ab 1. Mai 1974 von der Beklagten als Verkäuferin mit einem Monatsgehalt von 1.200,-- DM eingestellt. Sie macht im vorliegenden Verfahren den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld geltend. Dabei stützt sie sich auf den Manteltarifvertrag für den Berliner Einzelhandel (MTV) vom 1. Juli 1959 in der Fassung der 5. Änderungsvereinbarung vom 30. Mai 1973, der kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Die hier interessierenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages lauten:

"§ 8

Urlaub und Urlaubsgeld

6. Maßgebend für die Eingruppierung bzw. Festsetzung der Urlaubsdauer und des Urlaubsgeldes ist die Zahl der vollen Lebensjahre bzw. Betriebsjahre nach Vollendung des 18. Lebensjahres bei Beginn des Urlaubsjahres.

11. (1) Die Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld:

	1973	1974	1975	1976
a) vor volldt. 18. Lebensjahr	120,-	140,-	180,-	200,-
b) Auszubildende nach volldt. 18. Lebensjahr	170,-	190,-	230,-	250,-
c) nach volldt. 18. Lebensjahr im 1.-3. Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	270,-	320,-	420,-	500,-
d) ab 4. Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	300,-	350,-	450,-	500,-

.....

- (4) Das Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt zu zahlen; es wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Arbeitnehmer tariflich zustehenden Urlaubs gewährt und genommen wird."

Die Klägerin, die im Jahr 1974 mehr als die Hälfte des ihr tariflich zustehenden Urlaubs erhalten hat, hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 320,-- DM gemäß § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. c MTV zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

- 3 -

Nach ihrer Ansicht setzt der Anspruch auf Urlaubsgeld voraus, daß der Arbeitnehmer am Beginn des Urlaubsjahres (= Kalenderjahr gemäß § 8 Nr. 1 MTV) mindestens ein volles Jahr dem Betrieb angehört hat. Hierzu stützt sie sich auf § 8 Nr. 6 MTV. In dieser Vorschrift hat nach ihrer Darstellung früher die Bezugnahme auf das Urlaubsgeld gefehlt; zunächst habe sich die Vorschrift nur auf die Urlaubsdauer bezogen. Daraus ergibt sich nach Ansicht der Beklagten deutlich, daß zu Beginn des Urlaubsjahres ein volles Jahr der Betriebszugehörigkeit vorliegen müsse, ehe der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entstehe.

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts findet der Klageanspruch seine rechtliche Grundlage in den Bestimmungen des MTV.

Die für den Erwerb des Anspruchs auf das zusätzliche Urlaubsgeld in erster Linie maßgebliche Vorschrift ist in § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. a - d) MTV enthalten, nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, in § 8 Nr. 6. § 8 Nr. 11 Abs. 1 MTV regelt je nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit Grund und Höhe des Anspruchs. Die Vorschrift des § 8 Nr. 6 MTV hat nur eine § 8 Nr. 11 Abs. 1 ergänzende Funktion. Da § 8 Nr. 11 die Höhe des Anspruchs nach Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit unterschiedlich bemißt, ist es für bestimmte - nicht für alle - Fälle erforderlich, den Zeitpunkt zu bestimmen, der für die Erreichung einer bestimmten Altersstufe bzw. Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblich ist. Diese Aufgabe übernimmt die Vorschrift des § 8 Nr. 6; danach ist für die Festsetzung des Urlaubsgeldes die Zahl der vollen Lebensjahre bzw. Betriebsjahre bei Beginn des Urlaubsjahres maßgebend. In der Vorschrift wird also, wie die Revision zu Recht dargelegt hat, lediglich ein bestimmter Stichtag festgesetzt.

- 4 -



- 4 -

Für die Arbeitnehmer, die unter § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. a) fallen, hat diese Stichtagsregelung nur beschränkte Bedeutung. Die dort genannte Gruppe betrifft Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr; sie erhält ein festes zusätzliches Urlaubsgeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebsjahre und das Lebensalter vor vollendetem 18. Lebensjahr. Der Anspruch z.B. eines 17-jährigen Arbeitnehmers leitet sich allein aus § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. a) MTV her; die ergänzende Anwendung des § 8 Nr. 6 MTV kommt hier von vornherein nicht in Betracht. Nur für den Wechsel aus dieser Gruppe in die der Arbeitnehmer nach § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. c) MTV ist sie ergänzend heranzuziehen, da in der zweitgenannten Gruppe für Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr ein höheres Urlaubsgeld festgesetzt ist. Es ist dann gemäß § 8 Nr. 6 MTV zu prüfen, welcher Altersgruppe der Arbeitnehmer zu Beginn des Urlaubsjahres angehört hat.

Eine lediglich ergänzende Bedeutung hat § 8 Nr. 6 MTV auch für die Fälle, in denen die Dauer der Betriebszugehörigkeit Einfluß auf die Höhe des Urlaubsgeldes gewinnt. Sie ist nur dann zu beachten, wenn dies nach der den Erwerb des Anspruchs regelnden Tarifnorm erforderlich ist. Für die Gruppe der Arbeitnehmer in § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. c) trifft dies im allgemeinen nicht zu. Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe hängt - neben der Vollendung des 18. Lebensjahres - weiter davon ab, daß der Arbeitnehmer "im 1. - 3. Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit" steht. Der Wortlaut dieser Norm ist eindeutig; es wird u.a. nur verlangt, daß der Arbeitnehmer sich "im" ersten Betriebsjahr befindet, nicht daß er - anders als bei der Zahl der Lebensjahre - das erste Betriebsjahr vollendet hat. Es bedarf daher nicht der Prüfung nach dem Maßstab des § 8 Abs. 6 MTV, wann der Arbeitnehmer das erste Betriebsjahr vollendet hat.

Eine vom Wortlaut abweichende Auslegung des § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. c) MTV würde einen unannehmbaren inneren Widerspruch in die Gesamtregelung des zusätzlichen Urlaubsgeldes hineintragen. Nach dieser Gesamtregelung soll, was das Landesarbeitsgericht verkannt hat, offensichtlich jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein nach Zahl der Lebens- und Betriebs-

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

jahre unterschiedliches Urlaubsgeld erhalten. Dies wäre nicht mehr gewährleistet, wollte man für die über 18 Jahre alten Arbeitnehmer die Erreichung eines vollen Betriebsjahres verlangen. Ein Arbeitnehmer, der vor vollendetem 18. Lebensjahr in den Betrieb eintritt, erhält sofort im Eintrittsjahr zusätzliches Urlaubsgeld; bei ihm ist nur die Fälligkeitsvorschrift in § 8 Nr. 11 Abs. 4 MTV zu beachten. Ein Arbeitnehmer, der erst nach vollendetem 18. Lebensjahr eingestellt wird, würde hingegen im Eintrittsjahr leer ausgehen. Es ist kein Grund erkennbar, der diese verschiedene Behandlung rechtfertigen könnte.

Der Senat läßt offen, ob, wie die Beklagte vorgetragen hat, § 8 Nr. 6 MTV durch den 5. Änderungstarifvertrag vom 30. Mai 1973 zu dem Zweck neugefaßt worden ist, um die nach vollendetem 18. Lebensjahr in den Betrieb eintretenden Arbeitnehmer im Eintrittsjahr von dem Anspruch auf Urlaubsgeld auszuschließen. Ein derartiger Wille der Tarifpartner hat jedenfalls in der genannten Norm und der, wie gesagt, eindeutigen Regelung des § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. c) MTV keinen erkennbaren Ausdruck gefunden und müßte daher nach anerkannten Tarifauslegungsgrundsätzen unbeachtlich bleiben (z.B. BAG AP Nrn. 96 und 116 zu § 1 TVG Auslegung).

§ 8 Nr. 6 MTV verliert, soweit er einen Stichtag für die Zahl der Betriebsjahre festsetzt, auch nicht jegliche Bedeutung, wenn man ihn für die Arbeitnehmergruppe nach § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. c) MTV nicht für erforderlich hält. Die Stichtagsregelung bleibt anwendbar für die Arbeitnehmergruppe in § 8 Nr. 11 Abs. 1 lit. d) MTV ("ab 4. Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit"); beim Übergang in diese Gruppe aus der vorhergehenden Gruppe (lit. c) ist sie zu beachten.

Das Landesarbeitsgericht hat nach alledem der Klägerin mit unzutreffenden Gründen den Anspruch auf Urlaubsgeld versagt. Sein Urteil war daher aufzuheben. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat die Klägerin im übrigen die Voraussetzungen für den Erwerb des Anspruchs auf Urlaubsgeld für 1974 erfüllt; insbesondere hat sie für dieses Jahr mehr als die Hälfte des ihr zustehenden Tarifurlaubs erhalten (§ 8 Nr. 11 Abs. 4 MTV).

- 6 -



- 6 -

Daher konnte bereits abschließend in der Revisionsinstanz
nach dem Klageantrag erkannt werden.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Bahr

Gundelach

