

12. SEP. 1968

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

102

Gesetz: BAT § 51; BUrlG § 7

Leitsatz: § 51 Abs. 1 BAT schließt den Anspruch des infolge Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Angestellten auf Abgeltung des Urlaubs dann nicht aus, wenn der Angestellte den Urlaub vor dem Ausscheiden aus Krankheitsgründen nicht mehr antreten konnte (Bestätigung von AP Nr. 1 zu § 51 BAT).

Aktenzeichen: 5 AZR 240/67

Urteil des BAG vom 12. September 1968 LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

verkündet
am 12. September 1968

Dr. Weinrich,
Arbeitsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und Heidenreich für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 13. März 1967 - 7 Sa 12/67 N - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 13. Dezember 1966 - 1 Ca 492/66 - wird zurückgewiesen.

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:

Der Kläger war seit dem 26. Juni 1956 bei der Standortverwaltung H als Angestellter nach Vergütungsgruppe VIII BAT mit einem Gehalt von 747,-- DM monatlich beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) Anwendung. Gemäß § 60 Abs. 1 BAT schied der Kläger wegen Vollendung des 65. Lebensjahres am 24. Juni 1965 mit Ablauf des 30. Juni 1965 aus dem Dienst aus. Nach § 48 Abs. 3 BAT stand dem Kläger noch ein Urlaubsanspruch von 14 Tagen für das Kalenderjahr 1965 zu. Diesen Urlaub hatte der Kläger am 20. Mai 1965 für die Zeit vom 14. bis zum 30. Juni 1965 beantragt, konnte ihn aber nicht antreten, weil er seit dem 3. Juni 1965 wegen Krankheit arbeitsunfähig war.

Der Kläger fordert mit der Klage die Urlaubsabgeltung für 14 Tage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 402,22 DM. Er hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, daß ein solcher Anspruch gemäß der hier maßgeblichen Vorschrift des § 51 Abs. 1 BAT nicht bestehe. Keiner der in der Vorschrift genannten Abgeltungstatbestände liege hier vor. Die Abgeltungstatbestände seien in der Vorschrift abschließend aufgezählt, so daß sich auch eine ausdehnende Auslegung, mit der der vorliegende Fall erfaßt werden könnte, verbiete.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Der oben zitierte § 51 Abs. 1 BAT hat, soweit er hier interessiert, folgenden Wortlaut:

"Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,

- a) wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,
- b) im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde,
 - c) im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigtterweise aufgelöst worden ist,
 - d) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59), wenn der noch zustehende Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann."

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat sich mit seiner die Urlaubsabgeltung versagenden Entscheidung in bewußten Gegensatz zu den Urteilen des Senats vom 27. Februar 1964 - 5 AZR 176/63 - (AP Nr. 92 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) und vom 28. Januar 1966 - 5 AZR 434/65 - (AP Nr. 1 zu § 51 BAT) gestellt, deren Sachverhalt dem hier zu beurteilenden entsprach. Der Senat kann den Rechtsstandpunkt des Landesarbeitsgerichts nicht billigen, hält vielmehr an seiner bisherigen Ansicht über die Bedeutung des § 51 Abs. 1 BAT fest; er sieht also den Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Fällen der vorliegenden Art nicht durch diese Vorschrift als ausgeschlossen an.

1. Für den Standpunkt des Senats ist der Zweck der Abgeltungsregelung des BAT maßgebend. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist § 51 Abs. 1 BAT eine Rechtsvorschrift, die - nach dem deutlich erkennbaren gemeinsamen Sinn der aufgezählten Abgeltungstatbestände - den Anspruch auf Urlaubsabgeltung auf die Fälle beschränkt, in denen ein unvorhergesehenes, vom Angestellten nicht zu vertretendes Ereignis die Freizeitgewährung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses unmöglich gemacht hat. Dieser bereits in den früheren Urteilen dargelegte und für die Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes entscheidende Ausgangspunkt wird vom Landesarbeitsgericht nicht völlig richtig wiedergegeben,



- 4 -

wenn es als Ansicht des Senats anführt (S. 10 unten des Urteils), "§ 51 BAT wolle die Urlaubsabgeltung auf die Fälle beschränken, in denen der Urlaub wegen der Unvorhersehbarkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr eingebracht werden kann".

Der erwähnte Zweck der Vorschrift ist, was das Landesarbeitsgericht übersieht, in den Abgeltungsfällen a) und d) deutlich ausgesprochen; es wird dort nämlich als Voraussetzung des Anspruchs gefordert, daß der Urlaub in der Kündigungsfrist bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann. In beiden Fällen ist nicht der jeweils angeführte Beendigungsgrund - einmal die fristgemäße Kündigung nach § 53 BAT, zum anderen die Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit nach § 59 BAT - allein schon die ausreichende Grundlage für die Abgeltung, vielmehr bedarf es eines weiteren Grundes, der die Freizeitgewährung vor dem bevorstehenden Ende des Arbeitsverhältnisses ausschließt. Dies wird erst voll verständlich, wenn man die Beendigungsgründe der §§ 53 und 59 BAT näher betrachtet. Die Kündigungsfristen des § 53 BAT sind zwar so lang bemessen, daß sie oftmals trotz des nahenden Endes des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsgewährung ermöglichen werden. Es kann sich im Rahmen des § 53 BAT aber eine durchaus andere Lage ergeben; kürzere Kündigungsfristen von zwei Wochen (§ 53 Abs. 1) und einem Monat (§ 53 Abs. 2 erste Fallgruppe) werden allein schon wegen ihrer Kürze, jedenfalls aber im Falle einer sie weiter verkürzenden Erkrankung des Angestellten oft nicht ausreichen, um den Urlaub noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses abwickeln zu können. Hier soll § 51 Abs. 1 lit. a BAT eine zufriedenstellende Regelung treffen: Der Urlaub soll trotz des bevorstehenden und für die Parteien erkennbaren Endes des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden können, wenn sich die Kündigungsfrist infolge eines weiteren unvorhergesehenen Ereignisses zur Freizeitgewährung nicht mehr nutzen läßt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ähnlich verhält es sich im Falle des § 59 BAT. Auch hier wird sich bis zum bevorstehenden Ende des Arbeitsverhältnisses der Urlaub oftmals noch abwickeln lassen. Die das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses herbeiführende Zustellung des Bescheides des Rentenversicherungsträgers (bei den unter § 59 Abs. 1 BAT fallenden Angestelltengruppen) kann jedoch so unvorhergesehen bzw. zu einem so ungünstigen Zeitpunkt erfolgen, daß allein schon wegen der Kürze der verbleibenden Frist der Urlaub nicht mehr durchführbar ist. Selbst aber bei einer noch ausreichenden Frist kann Krankheit die Urlaubsplanung bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses zunichte machen. Bei den in § 59 Abs. 2 BAT bezeichneten Angestelltengruppen endet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf der für sie geltenden Kündigungsfrist des § 53 Abs. 2 BAT – bei unkündbaren Angestellten nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres –, wobei die Fristen in der Regel mit der Zustellung des Rentenbescheides zu laufen beginnen; hier stellt sich also das Problem der Verwirklichung des Urlaubs in der Kündigungsfrist in etwa dem gleichen Umfang wie im Falle des § 51 Abs. 1 lit. a BAT.

In den Abgeltungsfällen b) und c) des § 51 Abs. 1 BAT (fristlose Kündigung bzw. fristloses Ausscheiden) ist das plötzlich eintretende Ende des Arbeitsverhältnisses stets selbst dasjenige unvorhergesehene Ereignis, das eine noch nicht durchgeführte Urlaubsplanung zunichte macht; hier bedarf es daher des weiteren Erfordernisses in den Abgeltungsfällen a) und d) nicht, daß nämlich der Urlaub bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden könne.

Hinter dem dargelegten gemeinsamen Sinn aller in § 51 Abs. 1 BAT erwähnten Abgeltungsfälle steht eine deutlich erkennbare Zielsetzung des Tarifgebers. Es soll nämlich der Angestellte, der das bevorstehende Ende seines Arbeitsverhältnisses vor Augen hat, angehalten werden, sich rechtzeitig um die Freizeitgewährung zu bemühen; das von ausscheidenden



- 6 -

Arbeitnehmern mitunter angestrebte Ausweichen auf die den Urlaubszweck in minderem Maße erreichende Abgeltung soll verhütet werden. Sinn und Zweck des tariflichen Abgeltungskatalogs lassen sich daher auch dahin verstehen, die Abgeltung dann zu gewähren, wenn es dem Angestellten nicht möglich ist, den Verlust des Freizeitanspruchs zu verhindern.

An seinem dargelegten Standpunkt hält der Senat auch gegenüber der Kritik von Crisolli (in der Anmerkung zu AP Nr. 1 zu § 51 BAT) fest, der einen den tariflichen Abgeltungskatalog verbindenden gemeinsamen Sinn nur "in bedingtem Maße" gelten lassen will. Crisolli übersieht, daß für die Aufnahme des Falles a) in den Katalog gerade die Situation bei Angestellten mit kürzerer Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 1 und 2 BAT) bestimmend war; nur bei diesen ist nämlich die Gefahr des Verlustes der Frist für Urlaubszwecke groß. Bei Angestellten mit langer - etwa fünf- oder sechsmonatiger - Kündigungsfrist ist diese Gefahr weitaus geringer und die Sachlage damit letzten Endes nicht wesentlich anders als im Falle des Ablaufes des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze; aus Fällen dieser Art lassen sich aber nicht die den Zweck der Norm bestimmenden Gesichtspunkte entnehmen. Hinsichtlich der Fallgruppe d) ist es zwar richtig, wie Crisolli sagt, daß der Beendigungsgrund des § 59 BAT für sich allein noch kein unvorhergesehenes Ereignis ist; er kann es aber, wie Crisolli an anderer Stelle seiner Kritik selbst einräumt (unter 1 c) werden, wenn etwa die Zustellung des Rentenbescheides (§ 59 Abs. 1 BAT) unvorhergesehen erfolgt, oder wenn, wie oben gesagt, die an sich zeitlich ausreichende Frist infolge Krankheit des Angestellten nicht zu Urlaubszwecken zu nutzen ist.

Die obigen Darlegungen zeigen zugleich, daß der Gesamtsinn des § 51 Abs. 1 BAT durch die spätere Einfügung des Abgeltungsfalles d) (auf Grund des 5. Änderungsvertrages zum BAT vom 25. April 1963) nicht verändert worden ist.

- 7 -



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



Auch der letztere Abgeltungsfall hat zur sachlichen Voraussetzung, daß die Urlaubsplanung eines um die Freizeitgewährung bemühten Angestellten durch unvorhergesehene Ereignisse zunichte werden kann - vor allem durch den ungünstigen Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides, aber auch durch dazwischentretende Arbeitsunfähigkeit - und es daher unbillig wäre, die Abgeltung zu versagen. Die Parallele des Abgeltungsfalles d) wird im übrigen für die unter § 59 Abs. 2 fallenden Angestelltengruppen durch die tarifliche Regelung unmittelbar bestätigt. Hier erlischt das Arbeitsverhältnis, wie gesagt, im allgemeinen innerhalb bestimmter dem § 53 BAT angeglicher Kündigungsfrieten, so daß insoweit die Abgeltungsfälle a) und d) des § 51 Abs. 1 BAT in der Sache übereinstimmend geregelt sind.

2. An der dargelegten allgemeinen Zielsetzung des § 51 Abs. 1 BAT scheitert die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Vorschrift schließe auch die Abgeltung in Fällen der vorliegenden Art aus.

Richtig ist allerdings der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß § 51 Abs. 1 BAT eine die Abgeltung auf bestimmte Beendigungsfälle beschränkende, auf sonstige Tatbestände also grundsätzlich nicht anwendbare, Regelung enthält. Dies ergibt sich, wie dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen ist, aus dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift; der dem Katalog der Fälle a) bis d) vorangestellte Satzteil: "Der Anspruch kann nur abgegolten werden" läßt an dem abschließenden, sonstige Fälle nicht erfassenden Charakter der Aufzählung keinen Zweifel. Der Ansicht der Revision, § 51 Abs. 1 BAT regele allein die Voraussetzungen bestimmter Abgeltungsfälle, ohne damit sonstige Fälle auszuschließen, kann sich der Senat angesichts des eindeutigen Wortlautes der Vorschrift nicht anschließen.

Dies bedeutet zugleich, daß entgegen der Ansicht der Revision im Beendigungsfall des § 60 BAT - Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze - ein



§ 60

- 8 -

Urlaubsabgeltungsanspruch nach dem Inhalt des § 51 Abs. 1 BAT grundsätzlich nicht besteht. Der Ausschluß dieses - an sich sonst von § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG erfaßten - Abgeltungstatbestandes deckt sich mit dem die tarifliche Regelung bestimmenden Zweck. Denn das Ende des Arbeitsverhältnisses ist hier auf weite Sicht voraussehbar, so daß auch die vorausschauende Urlaubsplanung weitaus leichter ist als in den Abgeltungsfällen des § 51 Abs. 1 lit. a) und d). Es ist hier objektiv von vornherein weit seltener mit dem Eintritt solcher unvorhersehbarer Ereignisse zu rechnen, die auch bei gutem Willen des Angestellten die Abwicklung des Urlaubs vor dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses stören könnten.

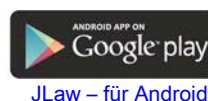
Dieses Tatbestandsbild verändert sich jedoch völlig, wenn die normalerweise lange vor dem Auslaufen des Arbeitsverhältnisses mögliche Urlaubsplanung infolge sonstiger vom Willen des Angestellten unabhängiger, nicht voraussehbarer Ereignisse - vor allem wegen Krankheit, aber auch aus dienstlichen Gründen (§ 47 Abs. 7 BAT) - hinfällig wird und der Angestellte außerstande ist, den Verlust des Freizeitanspruches zu verhindern. Solche Ausnahmefälle gleichen in keiner Hinsicht dem Sachverhalt, der für den Ausschluß der Abgeltung im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 60 BAT maßgebend gewesen ist. Sie entsprechen vielmehr ihrem sachlichen Gehalt nach den in § 51 Abs. 1 BAT genannten Abgeltungstatbeständen, insbesondere denen unter Buchst. a) und d). Hier wie dort läßt sich unter dem Einfluß unvorhersehbarer Umstände die bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses verbleibende Zeit nicht mehr für Urlaubszwecke nutzen; in beiden Fällen steht es außerhalb der Macht des Angestellten, den Verlust des Freizeitanspruches zu verhindern.

Das bedeutet aber zugleich auch, daß der hier vorliegende Ausnahmetatbestand völlig von dem die Abgeltungsregelung des § 51 BAT leitenden Normzweck erfaßt wird. Dies

- 9 -



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



zwingt dazu, auch diesen Ausnahmetatbestand unter die vom Tarifgeber zur Abgeltung zugelassenen Tatbestände aufzunehmen, obwohl er im Wortlaut der Tarifnorm nicht ausdrücklich erscheint. Denn der aus dem Zweck der Tarifnorm hervortretende Wille der Tarifvertragsparteien ist höher zu achten als der bloße Wortlaut (BAG 13, 1 ff. [13 ff.] = AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTagsG Nordrhein-Westfalen). Eine solche von dem im Normzweck sich offenbarenden objektiven Willen der Tarifpartner bestimmte Auslegung ist hier um so mehr geboten, als § 51 BAT überhaupt nicht erstmals die Grundlage für den Abgeltungsanspruch schafft. Gäbe es nämlich die Tarifnorm nicht, so wäre die Abgeltung auch in Fällen der vorliegenden Art schon nach § 7 Abs. 4 BUrlG zu gewähren. Die Auslegung des § 51 BAT muß daher unter dem Gesichtspunkt erfolgen, ob und in welchem Umfang die Tarifpartner gesetzliche Abgeltungsansprüche mit Hilfe des tariflichen Vorrangprinzips zuungunsten des Arbeitnehmers ausschalten wollten. Eine solche Abbedingung muß in eindeutiger Weise erfolgen, wenn sie im Rechtsverkehr beachtet werden soll (BAG AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG). An einer solchen Eindeutigkeit fehlt es aber - zumal bei Tarifnormen, die einen gesetzlichen Anspruch nicht völlig aufheben, sondern mit Hilfe eines Fallkataloges lediglich einschränken -, wenn sich, wie hier, nach dem offenbaren Zweck einer das Gesetz abändernden Tarifnorm eine geringere Abweichung vom Gesetz ergibt als nach deren Wortlaut.

Dem vorstehenden Standpunkt des Senats läßt sich nicht entgegenhalten, daß damit das Wort "nur" im einleitenden Satzteil des § 51 Abs. 1 BAT jede sachliche Bedeutung verlore. Aus dem Anwendungsbereich der Tarifnorm bleibt vielmehr nach der hier vertretenen Auslegung der normale Beendigungstatbestand des § 60 BAT ausgeschlossen. Nach wie vor läßt die Tarifnorm damit eine scharfe, das Gesetz (§ 7 Abs. 4 BUrlG) einengende Grenze für die Abgeltbarkeit des Urlaubs bestehen. § 7 Abs. 4 BUrlG gewährt die Abgeltung des Urlaubs bei jedem Beendigungsfall und unabhängig davon, ob der Arbeit-



nehmer den Verlust des Anspruches hätte verhindern können oder nicht (BAG AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG unter Nr. 2). § 51 BAT schränkt demgegenüber die Abgeltung auf alle Fälle ein, in denen der Verlust des Freizeitanspruchs unvermeidbar war, und erhebt damit die Unmöglichkeit der Freizeitgewährung zu einer besonderen im Gesetz nicht vorgesehenen Voraussetzung jedes Abgeltungsverlangens. Damit wird eine praktisch sehr bedeutsame allgemeine Grenze für die Abgeltbarkeit des Urlaubs gezogen.

3. Die vorstehende Auslegung des § 51 BAT wäre nicht haltbar, wenn die Tarifpartner mit dem Fallkatalog der Norm den Beendigungstatbestand des § 60 BAT ohne jede Ausnahme aus dem Bereich der Abgeltbarkeit des Urlaubs hätten herausnehmen wollen. Veranlaßt durch die Bemerkung von Crisolli (aaO), die Tarifpartner hätten anlässlich des Abschlusses des 5. Änderungsvertrages zum BAT vom 25. April 1963 die Frage der Urlaubsabgeltung im Falle des Tatbestandes nach § 60 BAT ausdrücklich erörtert, hat der Senat daher schriftliche Auskünfte von allen beteiligten Tarifparteien über die Tragweite des § 51 BAT eingeholt; er hat dabei folgende präzisen Fragen gestellt:

- "1. Ist bei den Tarifverhandlungen die Frage des Ausschlusses der Abgeltung im Falle des altersbedingten Ausscheidens ausdrücklich erörtert worden?
2. Ist dabei erörtert worden, daß dieser Ausschluß auch gelten solle, falls der Angestellte vor dem Ausscheiden den Urlaub unverschuldet (infolge Krankheit oder aus dienstlichen Gründen) nicht hatte nehmen können?
3. Für den Fall der Bejahung der Fragen zu 2.: Welche Gründe haben die Tarifpartner bewogen, auch in diesem Sonderfalle die Abgeltung auszuschließen und die Rechtslage damit anders zu gestalten als im Falle des Ausscheidens nach § 59 (§ 51 Abs. 1 d BAT)? Haben die Tarifpartner auch die Frage der etwaigen Rechtswirksamkeit des Ausschlusses der Abgeltung in diesem Sonderfalle im Hinblick auf die §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG behandelt?"

Hierzu sind von den Tarifpartnern der Arbeitgebersseite einerseits und der Arbeitnehmersseite andererseits völlig

widersprechende Stellungnahmen eingegangen. Nicht einmal in der Antwort auf die Frage 1) besteht Übereinstimmung. Der Senat kann aber unterstellen, daß beiden Seiten der grundsätzliche Wegfall der Abgeltung im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 60 BAT klar war; dies liegt allen Umständen nach nahe. Nicht festzustellen ist aber, ob die Tarifpartner auch die Frage zu 2) erörtert und dazu eine feste Meinung gehabt hätten. Nicht einmal die Stellungnahmen der Arbeitgeberseite geben hier ein klares Bild. Der Bundesminister des Innern sowie die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und die Vereinigung der Arbeitgeberverbände haben lediglich erklärt, die Erörterung der Frage 2) sei "mit hoher Wahrscheinlichkeit" erfolgt. Dies reicht angesichts der anderslautenden Stellungnahmen der Gegenseite für eine positive Feststellung nicht aus.

Der Senat hat daher davon auszugehen, daß Sondertatbestände der hier vorliegenden Art (vgl. Frage 2) nicht ausdrücklicher Verhandlungsgegenstand der Tarifpartner gewesen sind. Damit läßt sich hierzu auch nicht ein den Senat bei der Auslegung der Tarifnorm bindender Wille der Tarifpartner feststellen. Hiernach bleibt auch der Weg für eine am Normzweck orientierte Auslegung frei, wie sie auch sonst bei der Ermittlung des Inhalts von Normen gestattet ist.

Der Revision war somit stattzugeben. Da die Sache zur Endentscheidung reif ist, war zugleich das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Schneider

Heidenreich



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

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