

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

119

Gesetz: BUrlG § 1; Tarifabkommen über Arbeitszeit und zusätzliches Urlaubsgeld in der Ziegelindustrie vom 19. Mai 1965 Abschnitt II

- Leitsätze: 1. Bei der Auslegung strittiger tarifvertraglicher Normen über die Gewährung von zusätzlichem Urlaubsgeld ist im Zweifel davon auszugehen, daß die Tarifpartner mit ihrer Regelung nicht von den Grundsätzen des allgemeinen Urlaubsrechts abweichen wollten.
2. Die Vorschrift Abschnitt II lit. b) des oben erwähnten Abkommens enthält eine Wartezeitregelung für den Erwerb des Anspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld.

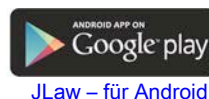
Aktenzeichen: 5 AZR 45/68

Urteil des BAG vom 31. Oktober 1968

LAG Schleswig-Holstein



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



AZR 45/68

Sa 221/67 Schleswig-Holstein

erklärt

31. Oktober 1968

z. Weinrich,
Staatsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Oktober 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Dr. Toeche-Mittler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. Dezember 1967 - 2 Sa 221/67 - aufgehoben.
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30. August 1967 - 1 Ca 162/67 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. November 1965 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Beide Parteien gehören als Mitglieder den Tarifpartnern in der Ziegelindustrie an.

In der Zeit vom 29. November bis zum 14. Dezember 1966 nahm der Kläger einen Teil seines Jahresurlaubs für 1966. Er erhielt für diese Zeit Urlaubsentgelt und auf Grund des Tarifabkommens über Arbeitszeit und zusätzliches Urlaubsgeld in der Ziegelindustrie vom 19. Mai 1965 (TA) ein zusätzliches Urlaubsgeld von zusammen 68,-- DM, und zwar für die ersten elf Tage des Urlaubs (29. November bis 10. Dezember) je Tag 4,-- DM und für die letzten drei Tage (12. Dezember bis 14. Dezember) je Tag 8,-- DM. Die hier interessierenden Bestimmungen des Tarifabkommens in Abschnitt II lauten wie folgt:

- "a) Erwachsene Arbeitnehmer haben ab 1. Januar 1966 nach Maßgabe folgender Bestimmung neben der Urlaubsgeldvergütung Anspruch auf Urlaubsgeld. Das Urlaubsgeld beträgt

DM 8,-- je Urlaubstag.

Jugendliche erhalten

DM 4,-- je Urlaubstag.

- b) Der Anspruch auf das volle Urlaubsgeld entsteht nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Jahr. Für die Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten bis zu einem Jahr erhält der Arbeitnehmer die Hälfte des vollen Urlaubsgeldes. Auf den vor dem 1. Januar 1966 nicht genommenen Urlaub aus dem Jahr 1965 wird kein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt.

Saisonarbeiter erhalten mit Beginn der zweiten Saison das volle Urlaubsgeld pro Urlaubstag gemäß der Urlaubsregelung für Saisonarbeiter."

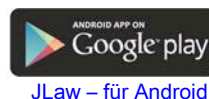
Mit der Begründung, daß er zur Zeit der Urlaubsgewährung dem Betrieb länger als ein Jahr angehört habe, begehrt der Kläger mit der vorliegenden Klage auch für die ersten elf Tage des Urlaubs das volle zusätzliche Urlaubsgeld von 8,-- DM je Tag. Er hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 44,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ausgeführt: Nach Abschnitt II b) Satz 2 TA erhalte der Arbeitnehmer für die Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten bis zu einem Jahr nur die Hälfte des vollen zusätzlichen Urlaubsgeldes. Damit sei bewußt eine Staffelung der Höhe des Urlaubsgeldes je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit vorgenommen worden. Grundgedanke für diese Regelung sei die Honorierung einer gewissen Betriebstreue; von dieser könne erst dann die Rede sein, wenn ein Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang dem Betrieb angehört habe. Deshalb besage die genannte Tarifnorm, daß für die Betriebszugehörigkeit bis zu sechs Monaten noch kein Urlaubsgeld gewährt werde, für die Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten bis zu einem Jahr die Hälfte des vollen Urlaubsgeldes und schließlich für die Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr das volle Urlaubsgeld in Höhe von 8,-- DM je Urlaubstag. Es komme daher nicht darauf an, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer den Urlaub antrete.

Das Arbeitsgericht hat von den beteiligten Tarifpartnern Auskünfte über die Bedeutung der streitigen Regelung eingeholt. Das Arbeitsgericht hat sodann nach dem Klageantrag erkannt.

Auf die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung hin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage abgewiesen.

Mit der zuglassenen Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich bei der Auslegung der strittigen tariflichen Regelung dem Standpunkt der Beklagten angeschlossen, nimmt also an, daß die Höhe des Urlaubsgeldes - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantritts - nach der Zeit der Betriebszugehörigkeit, auf die der Urlaub anteilig entfalle, zu staffeln sei. Es stützt seine Ansicht darauf, daß nach der Zielsetzung des TA die Betriebstreue belohnt werden

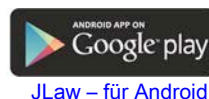


sollte und dieser Gesichtspunkt daher bei der Auslegung entscheidend zu berücksichtigen sei.

Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht jedoch, daß auch bei der vom Kläger vertretenen Auslegung das erwähnte Ziel des TA nicht außer acht bleibt. Denn wenn der Arbeitnehmer ein Jahr lang dem Betrieb angehört, hat er während der vom TA gesetzten Frist die geforderte Betriebstreue bewiesen und gezeigt, daß er nicht zu den sog. Fluktuanten gehört, deren Rechte auf das Urlaubsgeld nach der eigenen Darstellung der Beklagten beschnitten werden sollten. Wird einem solchen Arbeitnehmer für den Urlaub des ersten Jahres das volle Urlaubsgeld gewährt, den weniger als ein Jahr beschäftigten Arbeitnehmern jedoch nicht, so wird im Sinne des TA der Neigung entgegengetreten, das Arbeitsverhältnis nach kurzer Dauer wieder aufzugeben.

Der Gesichtspunkt der Belohnung der Betriebstreue hat daher für die Frage, welche der möglichen Bedeutungen der Tarifnorm die richtige ist, nicht die ihm vom Landesarbeitsgericht beigelegte entscheidende Bedeutung; es läßt sich auch nicht sagen, daß dieser Gesichtspunkt bei einer dem Standpunkt der Beklagten folgenden Auslegung wirksamer als bei jeder sonstigen gewahrt würde. Vielmehr erscheint bei einer solchen Auslegung eher die Neigung der Arbeitnehmer gefördert, bereits vor Ablauf eines Beschäftigungsjahres ihren Arbeitsplatz wieder aufzugeben. Denn wenn der Arbeitnehmer, wie die Beklagte es will, auch bei einem Urlaubsantritt nach Ablauf des ersten Jahres Urlaubsgeld nur in der Höhe erhält, wie im Falle eines früheren Urlaubsantritts, kann er sich unter Umständen veranlaßt sehen, Urlaub und Urlaubsgeld zu dem frühest möglichen Zeitpunkt vor Ablauf des ersten Jahres in Anspruch zu nehmen und danach alsbald das Arbeitsverhältnis zu lösen.

2. Es erweist sich damit als notwendig, die Entscheidung über den Sinngehalt der Tarifnorm nicht allein von dem Gesichtspunkt der Belohnung der Betriebstreue abhängig zu machen. Vielmehr muß wie auch sonst die Gesamtheit der in Betracht



kommenden Auslegungsgesichtspunkte berücksichtigt und gegeneinander abgewogen werden, da nur dann die wahre Bedeutung der Norm sich dem Verständnis erschließt.

Eine solche Auslegung wird hier nicht etwa dadurch entbehrlich, daß der Wortlaut der Norm eindeutig sei und keinen Raum für mehrere mögliche Auffassungen lasse. Insbesondere ist nicht etwa der Standpunkt der Beklagten der nach dem Wortlaut der Norm einzig mögliche. Für diesen Standpunkt – die Staffelung des Urlaubsgeldes nach bestimmten Urlaubszeiträumen – spricht zwar die Bestimmung II b Satz 2 TA ("Für die Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten bis zu einem Jahr erhält der Arbeitnehmer die Hälfte des vollen Urlaubsgeldes"). Jedoch ist andererseits nach Satz 1 ebenda Anspruchsvoraussetzung allein die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von einem Jahr. Dabei ist auch schon bei der Würdigung des Wortlautes zu beachten, daß Staffelungsklauseln in Tarifverträgen anders und jedenfalls klarer formuliert zu werden pflegen als dies hier geschehen ist. Es genügt hier, auf das von denselben Tarifpartnern abgeschlossene Urlaubsabkommen für die Ziegelindustrie vom 20./25. April 1963 hinzuweisen. Dort ist durchgängig und damit eindeutig die Höhe des Zusatzurlaubs nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. An einer solchen durchgängigen Staffelung der Höhe des Urlaubsgeldes in Anlehnung an bestimmte Urlaubsabschnitte fehlt es in der hier streitigen Tarifnorm (vgl. hierzu auch nachfolgend unter b).

Bei der damit gebotenen Auslegung der Norm nach ihrem Gesamtsinn und Zweck sprechen überwiegende Gesichtspunkte für den Standpunkt des Klägers. Im einzelnen handelt es sich um folgende Auslegungsgesichtspunkte:

a) Das hier tariflich festgesetzte zusätzliche Urlaubsgeld muß in seinen Voraussetzungen und seiner Gestaltung zwar nicht notwendig den allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen folgen; es kann auch hiervon abweichend geregelt werden. Im Zweifel ist aber als Wille der Tarifpartner anzunehmen, daß



für den Inhalt des Anspruchs auf das Urlaubsgeld die allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätze nicht außer acht gelassen werden sollen. Denn das Urlaubsgeld steht insofern mit dem Urlaubszweck in enger Verbindung, daß es zur besseren und angenehmeren Ausgestaltung des Urlaubs gewährt wird. Dies trifft auch für das hier behandelte Urlaubsgeld des Tarifabkommens vom 19. Mai 1965 zu, wie sich deutlich aus den vom Arbeitsgericht eingeholten Auskünften über die Vorstellungen der Tarifpartner ergibt.

Die von der Beklagten vertretene Auslegung der hier streitigen Tarifnorm steht nun mit dem urlaubsrechtlichen Grundsatz der Einheit des für eine bestimmte Urlaubsperiode gewährten Urlaubs insofern in striktem Widerspruch, als sie eine Aufteilung des Jahresurlaubs auf einzelne Zeitabschnitte des Jahres erfordert. Es muß danach, wie das Landesarbeitsgericht dies auch annimmt, der Jahresurlaub so aufgeteilt werden, daß ein Teil hiervon auf die ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit, ein zweiter Teil auf die Zeit zwischen sechs und zwölf Monaten und schließlich ein letzter Teil auf die darüber liegende Zeit bezogen wird. Eine solche Dreiteilung des einheitlichen Urlaubs ist dem Urlaubsrecht fremd. Der Urlaub ist nicht eine aufteilbare Gegenleistung für eine in einem bestimmten Zeitraum erbrachte Arbeitsleistung in dem Sinne wie es der Lohn ist (Dersch-Neumann, BÜrLG, 3. Aufl., § 1 Anm. 58 ff.; Boldt-Röhsler, BÜrLG, § 1 Anm. 5; vgl. BAG 3, 77 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Urlaubsrecht); man kann daher z.B. nicht sagen, daß ein 18-tägiger Vollurlaub zu je 1 1/2 Tagen für jeden Monat des Kalenderjahres gewährt werde. Es läßt sich nicht ohne weiteres annehmen, daß die Tarifpartner sich in ihrer Urlaubsregelung von dem dargelegten urlaubsrechtlichen Grundgedanken hätten abwenden wollen.

b) Hätten die Tarifpartner hier eine Urlaubsgeldstaffelung im Sinne der eben erwähnten Dreiteilung des Urlaubs ernstlich gewollt, so hätte es für sie nahe gelegen, dies in Gestalt einer alle Fälle erfassenden Staffel zum Ausdruck zu bringen.



Eine solche Staffel fehlt; im Gegenteil ist für einen praktisch sehr bedeutsamen Fall, nämlich für den auf die Zeit bis zu sechs Monaten entfallenden Urlaub (1. Stufe), eine ausdrückliche Regelung nicht getroffen. Man kann allenfalls aus der Regelung für den auf die Zeit zwischen sechs und zwölf Monaten entfallenden Urlaub im Gegenschuß folgern, daß in der ersten Stufe kein Urlaubsgeldanspruch bestehen solle. Im allgemeinen kann man aber erwarten, daß derjenige, der eine Urlaubs- oder Urlaubsgeldstaffel normieren will, alle Stufen der Staffel erwähnt. Das Fehlen einer solchen vollständigen Staffel spricht erheblich gegen die von der Beklagten verfochtene Auslegung der Tarifnorm.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß sich die Beklagte selbst im vorliegenden Fall nicht vollständig an den Staffelnungsgrundsatz gehalten hat. Danach hätte der Kläger nämlich nicht 68,-- DM, sondern nur 60,-- DM Urlaubsgeld erhalten dürfen. Sein 18-tägiger Urlaub für das Kalenderjahr 1966 wäre nämlich nach dem Staffelnungsgrundsatz wie folgt aufzuteilen: Auf die ersten vier Monate des Jahres (1. Januar bis 30. April = noch unter sechs Monaten Betriebszugehörigkeit) entfielen sechs Urlaubstage ohne Urlaubsgeld; auf die Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober (sechs bis zwölf Monate Betriebszugehörigkeit) entfielen neun Urlaubstage zu je 4,-- DM Urlaubsgeld, zusammen 36,-- DM. Auf die restlichen zwei Monate des Jahres würden drei Urlaubstage zu je 8,-- DM = 24,-- DM Urlaubsgeld entfallen. Insgesamt hätte der Kläger nach der Rechtsauffassung der Beklagten für den Urlaub des Jahres 1966 also nur 60,-- DM Urlaubsgeld beanspruchen dürfen.

c) Würde die hier zu beurteilende Regelung die Höhe des Urlaubsgeldes im Anschluß an die Dauer der Betriebszugehörigkeit staffeln, so wäre der angesichts der allgemeinen Erfahrung des Arbeitslebens seltene und wenig sinnvolle Sachverhalt gegeben, daß die Staffelnung sich auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr beschränkt. Die Staffelnung würde keine Fortsetzung dort finden, wo die Betriebszugehörigkeit angesichts ihrer Dauer erst ihr eigentliches Ge-



wicht erhält, etwa bei Zeiträumen von zwei, fünf oder zehn Jahren. Entgegen aller sonstigen Regel würden Arbeitnehmer mit einer langen Betriebszugehörigkeit ebenso behandelt wie die mit der verhältnismäßig kurzen von einem Jahr. Von einer wirklichen Honorierung der Betriebstreue könnte also gar nicht gesprochen werden.

Auch aus diesem Grunde erscheint es näherliegend, die streitige Tarifnorm als eine reine Wartezeitvorschrift zu verstehen; es soll danach der mehr als ein Jahr dem Betrieb angehörende Arbeitnehmer stets das volle Urlaubsgeld erhalten, so daß nur der Zeitpunkt des Urlaubsantritts entscheidend ist. Für den Erwerb des verkürzten Urlaubsgeldes von 4,-- DM genügt bereits eine Wartezeit von sechs Monaten; der im Zeitraum zwischen sechs und zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit in Urlaub gehende Arbeitnehmer erhält somit in vollem Umfang das halbe Urlaubsgeld je Tag. Bei einer solchen Auslegung wird dem sachlichen Inhalt der Tarifnorm voll entsprochen: Es wird ihr Hauptzweck, zu einer besseren Ausgestaltung des Urlaubs beizutragen, voll erreicht, gleichzeitig wird einer unerwünschten schnellen Fluktuation der Arbeitskräfte entgegengewirkt und damit mittelbar auch - wie bei jeder Wartezeitregelung - in beschränktem Umfange die Betriebstreue belohnt.

d) Mit erheblichem Gewicht stehen dem Standpunkt der Beklagten die dabei auftretenden Schwierigkeiten der praktischen Anwendbarkeit entgegen. Die oben erwähnte Dreiteilung eines einheitlichen Urlaubs führt nämlich nicht selten zu Bruchteilen von Urlaubstagen, bei denen es ungewiß bleibt, ob oder in welchem Umfang für sie Urlaubsgeld zu gewähren wäre. Dies zeigt folgendes Alltagsbeispiel: Ein Arbeitnehmer tritt am 1. Oktober in den Betrieb ein; sein voller Jahresurlaub beträgt 15 Tage. Nach der Auffassung der Beklagten wäre dieser Urlaub, falls er im Oktober des auf den Eintritt folgenden Jahres genommen würde, so aufzuteilen:



für die ersten drei Monate (1.1.-31.3.) : 3 3/4 Tage
für die nächsten sechs Monate (1.4.-30.9.) : 7 1/2 Tage
für die restlichen drei Monate (1.10.-31.12.) : 3 1/2 Tage.

Es bleibt danach völlig offen, ob bzw. in welchem Umfang auch die Bruchteilstage mit Urlaubsgeld auszustatten wären. Mit der sonst üblichen Aufrundung ließe sich die Schwierigkeit kaum beheben, weil dann für einen Tag zuviel Urlaubsgeld gewährt würde.

Schließt man sich hingegen der anderen in Frage kommenden Auslegung an, so treten Schwierigkeiten in der Berechnung nicht auf. Dieser Auslegung ist somit auch aus Gründen der größeren Praktikabilität der Vorzug zu geben. Von verständigen Tarifpartnern wäre zu erwarten gewesen, daß sie anderenfalls das naheliegende Problem der Bruchteilstage mitgeregelt hätten.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war somit aufzuheben. Über die Sache konnte, da sie zur Entscheidung reif ist, abschließend, und zwar im Sinne der Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, entschieden werden.

gez. Dr. Boldt

Röglin

Dr. Auffarth

Dr. Toeche-Mittler

Siara

