

Aktenzeichen: 5 AZR 468/91
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 24. Juni 1992
- 5 AZR 468/91 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 10. Juli 1990
- 16 Ca 82/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 15. Mai 1991
- 2 Sa 1406/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Barabgeltung von Freischichten bei Erkrankung nach Bewilligung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 77 Abs. 3; Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer der Deutsche Service-Gesellschaft der Bahn mbH vom 14. Juni 1988 Ziff. 4.2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen, die einen Tarifvertrag ergänzen (§ 77 Abs. 3 BetrVG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 468/91

2 Sa 1406/90 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 1992

U r t e i l

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1992 durch den Vorsit-
zenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Olderog und



Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Kessel und Buschmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. Mai 1991 - 2 Sa 1406/90 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Barabgeltung für freie Tage zu zahlen, die dieser wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht als Freizeit nutzen konnte.

Der Kläger ist im Frankfurter Betrieb der Beklagten, deren Betriebsrat er als Vorsitzender angehört, als Angestellter zu einem monatlichen Bruttolohn von zuletzt 3.821,-- DM beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet der Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer der Deutsche Service-Gesellschaft der Bahn mbH vom 14. Juni 1988, in Kraft getreten am 1. Januar 1988, (im folgenden: MTV) Anwendung.

In diesem Tarifvertrag heißt es u.a.:

"4.1 Arbeitszeit

- 4.1.1 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für alle Beschäftigten 40 Stunden in der Woche.

...

...



4.2 Arbeitszeitverkürzung

Ab 01.07.1989 und ab 01.07.1990 verkürzt sich die Arbeitszeit stufenweise durch die Gewährung von zunächst 6 und danach 3 weiteren freien Tagen, bezogen auf das volle Kalenderjahr.

Danach beträgt die anteilige Arbeitszeitverkürzung für die Zeit

- vom 01.07.1989 bis 31.12.1989	3	Tage
- vom 01.01.1990 bis 30.06.1990	3	Tage
- vom 01.07.1990 bis 31.12.1990	4,5	Tage
- und ab 01.01.1991	9	Tage
		jährlich.

Die Höhe der Vergütung bemißt sich auf Basis von 8 Stunden je Tag entsprechend Ziffer 10.

Die Gewährung der Arbeitszeitverkürzung wird durch Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Arbeitnehmerschutzbestimmungen geregelt und hat innerhalb des Entstehungsjahres zu erfolgen.

Im Jahr des Eintritts oder Austritts wird die Arbeitszeitverkürzung anteilig gewährt.

Kann die Arbeitszeitverkürzung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist sie abzugelten.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Arbeitszeitverkürzung anteilig im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gewährt und entlohnt."

Die zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene "Rahmenvereinbarung über die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung (AZV) gem. Ziff. 4.2 MTV" vom 2. August 1989, in Kraft getreten am 1. Juli 1989, (im folgenden: BV) lautet auszugsweise:

- "1. Die ab dem 1.7.1989 im Rahmen der AZV tariflich vereinbarten zusätzlichen bezahl-



ten freien Tage werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange im Entstehungsjahr gewährt. Eine Übertragung in das folgende Kalenderjahr ist ausgeschlossen.

...

Die Gewährung der AZV erfolgt grundsätzlich in ganzen Arbeitstagen; sie ist rechtzeitig schriftlich zu beantragen.

...

5. Kann aus dringenden betrieblichen Gründen oder aufgrund nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit ein bereits erworbener Anspruch auf AZV bis zum 31. Dezember des Entstehungsjahres ausnahmsweise nicht in Freizeit gewährt werden, erfolgt eine Barabgeltung gemäß Ziff. 4 dieser Vereinbarung im Abrechnungsmonat Dezember.

...''

Der Kläger beantragte, die ihm für das zweite Halbjahr 1989 zustehenden drei freien Tage in dem Zeitraum vom 27. bis 29. Dezember 1989 zu gewähren. Dies tat die Beklagte; der Kläger war jedoch an diesen drei Tagen arbeitsunfähig krank.

Mit seiner am 9. Februar 1990 eingegangenen Klage machte der Kläger unter Berufung auf Ziff. 5 der Betriebsvereinbarung (BV) Barabgeltung für die genannten Tage in unstreitiger Höhe von insgesamt 530,08 DM geltend. Er hat vorgetragen, die Betriebsparteien hätten eine Abgeltung ausdrücklich vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer an den Arbeitsverkürzungstagen infolge Krankheit arbeitsunfähig gewesen sei.

Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 530,08 DM



brutto nebst 4 % Zinsen seit Zustellung der Klageschrift zu zahlen.

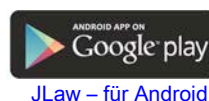
Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und dazu vorgetragen, ein Abgeltungsanspruch des Klägers bestehe nicht, da dieser erst arbeitsunfähig erkrankt sei, nachdem ihm die freien Tage gewährt worden seien. Die Gewährung sei mit der einvernehmlichen Festlegung der Tage erfolgt und damit der Freistellungsanspruch des Klägers verbraucht gewesen. Ziff. 5 der Rahmenvereinbarung greife nur, wenn die freien Tage für den betroffenen Arbeitnehmer vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit noch nicht festgelegt worden seien. Denn "gewähren" bedeute nach dem allgemeinen Sprachgebrauch soviel wie "bewilligen". Mit der Genehmigung der vom Kläger beantragten Tage hätte sie, die Beklagte, die Arbeitsfreistellung bewilligt und damit den klägerischen Anspruch erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die - zugelassene - Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die - zugelassene - Revision, mit der die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nicht begründet.

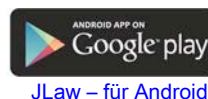
Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden, daß der Kläger einen Anspruch auf Barabgeltung nach Ziff. 5 BV hat. Das Wort "gewähren" im Sinne dieser Bestimmung ist nicht gleichzusetzen mit "bewilligen". Ziff. 5 BV ist vielmehr auch dann anwendbar,



wenn der Arbeitnehmer nach Bewilligung, aber vor Inanspruchnahme der freien Tage arbeitsunfähig krank wird. Diese Regelung ist durch Ziff. 4.2 MTV gedeckt.

1. Betriebsvereinbarungen sind ähnlich wie Tarifverträge in erster Linie nach ihrem Wortlaut, ihrem Sinn und Zweck sowie dem Willen der Beteiligten auszulegen, soweit er in der Betriebsvereinbarung noch erkennbar Ausdruck gefunden hat. Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens besteht nicht. Ferner kann es auf den Gesamtzusammenhang und die Entstehungsgeschichte ankommen (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. z.B. Urteil des Senats vom 11. Juni 1975 - 5 AZR 217/74 - BAGE 27, 187, 191 f. = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 51/86 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung). Da Betriebsvereinbarungen auch vertraglichen Charakter haben, sind bei ihrer Auslegung die §§ 133, 157 BGB mit heranzuziehen (Urteil des Senats vom 21. März 1968 - 5 AZR 299/67 - AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BVerfG Beschluß vom 23. April 1986, BVerfGE 73, 261, 269 f. = AP Nr. 28 zu Art. 2 GG, zu B I der Gründe).

Für Tarifverträge gilt weiter der allgemeine Auslegungsgrundsatz, daß dann, wenn die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe verwenden, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, diese Begriffe nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet werden sollen, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. etwa Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 512/81 - BAGE 46, 61,



66 = AP Nr. 3 zu § 9 TVG 1969). Für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen gilt entsprechendes (Urteil des Senats vom 16. Oktober 1991 - 5 AZR 69/91 -, n.v., zu 1 der Gründe).

Vorliegend geht es um die Auslegung einer einen Tarifvertrag ergänzenden Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Für die Auslegung solcher Betriebsvereinbarungen ist der dargestellte Auslegungsgrundsatz dahin zu konkretisieren, daß die dort verwandten Begriffe und Formulierungen im Zweifel ebenso auszulegen sind wie die entsprechenden Begriffe und Formulierungen des Tarifvertrages.

2. Ziff. 5 BV ist dem 6. (vorletzten) Absatz von Ziff. 4.2 MTV ("Kann die Arbeitszeitverkürzung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist sie abzugelten.") nachgebildet. Diese Abgeltungsregel ist so auszulegen, daß der Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf Barabgeltung hat, wenn ihm die freien Tage zwar schon bewilligt worden sind, er sie aber wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich nicht in Anspruch nehmen kann. Nach dieser Vorschrift ist die Arbeitszeitverkürzung erst dann "gewährt", wenn die freien Tage dem Arbeitnehmer tatsächlich zugute gekommen sind. Das ergibt sich aus folgendem:

Die Abgeltungsvorschrift der Ziff. 4.2 MTV greift zunächst in dem Fall ein, daß die freien Tage wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise schon nicht mehr bewilligt werden können. Hat etwa der Arbeitnehmer noch Anspruch auf drei freie Tage und sind ihm diese noch nicht bewilligt worden, so



sind sie nach der genannten Vorschrift abzugelten, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf des Entstehungsjahres - also beispielsweise zum 31. Oktober eines Jahres - ausscheidet. Es ist aber kein vernünftiger Grund ersichtlich, dem Arbeitnehmer den Barabgeltungsanspruch zu versagen, wenn ihm die freien Tage - etwa für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr - schon bewilligt waren, ihre tatsächliche Inanspruchnahme aber wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses scheitert. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch in einer arbeitgeberseitigen Kündigung liegen können. Beide Fälle sind vielmehr gleich zu bewerten, zumal da im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. zuletzt BAGE 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung):

Die entsprechende Formulierung in Ziff. 5 BV ist ebenso auszulegen. Durch die Einfügung der Worte "in Freizeit" ändert sich daran nichts.

Für diese Auslegung sprechen auch Sinn und Zweck der Bestimmung, deren Wortlaut entgegen der Auffassung der Revision keinesfalls eindeutig ist. Ziff. 5 BV regelt zwei Fälle der Barabgeltung, die Nichtgewährung der freien Tage "aus dringenden betrieblichen Gründen" und die Nichtgewährung "aufgrund nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit". Diese dringenden betrieblichen Gründe können sich aber auch noch nach Bewilligung der freien Tage ergeben, etwa dadurch, daß unvorhergesehenermaßen Arbeitnehmer erkranken und vertreten werden müssen. Es geht im Streitfall nicht um die



Frage, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber (ausnahmsweise) berechtigt ist, den Arbeitnehmer an bewilligten freien Tagen zur Arbeit heranzuziehen. Jeweils wollten die Betriebsparteien dem Arbeitnehmer, wenn er denn herangezogen wird, einen Anspruch auf Barabgeltung zuerkennen.

Ziff. 5 BV ist daher so auszulegen, daß ein Anspruch auf Barabgeltung auch dann besteht, wenn erst nach Bewilligung der freien Tage auftretende dringende betriebliche Gründe die tatsächliche Inanspruchnahme ausschließen. Dann muß aber für den Hinderungsgrund Arbeitsunfähigkeit dasselbe gelten. Es liegt ferne, das Wort "gewähren" hinsichtlich der betrieblichen Gründe in dem dargestellten weiteren Sinne und hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit in dem engeren - von der Beklagten befürworteten - Sinne auszulegen.

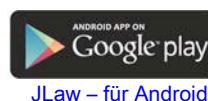
3. Eine solche Regelung konnten die Betriebsparteien - entgegen der von der Beklagten erstmals in der Revisionsinstanz geäußerten Auffassung - wirksam treffen. Wie sich aus § 77 Abs. 3 BetrVG ergibt, haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Befugnis, gemeinsam materielle Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung zu regeln, sofern eine tarifliche Regelung nicht besteht, nicht üblich ist oder der Tarifvertrag eine solche Regelung gestattet (BAGE 56, 18, 28 ff., 32 ff. = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 3 b und B III 2 b der Gründe). Letzteres ist hier der Fall. Ziff. 5 der Rahmenvereinbarung - die im übrigen auf Arbeitgeberseite von denselben Personen unterschrieben worden ist wie der Manteltarifvertrag - ist durch die Öffnungsklausel der Ziff. 4.2



... gedeckt. Danach wird "die Gewährung der Arbeitszeitverkürzung ... durch Betriebsvereinbarung ... geregelt".

Damit ist die Regelungskompetenz der Betriebsparteien nicht präzise umschrieben. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist davon auszugehen, daß die Öffnungsklausel die Betriebsparteien zur Regelung aller Fragen ermächtigt, die bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Praxis typischerweise auftauchen, mit Ziff. 4.2 MTV nicht selbst eine abschließende Regelung trifft. Liegen aber die freien Tage nicht von vornherein fest, so ist unter anderem zu klären, was zu geschehen hat, wenn freie Tage wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aus betrieblichen Gründen oder aber wegen Krankheit nicht bewilligt oder tatsächlich in Anspruch genommen werden können. Nur eine dieser Fragen, nämlich wie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verfahren ist, ist durch Ziff. 4.2 MTV geregelt worden. Diese Vorschrift ist aber nicht abschließend. Sie hindert die Betriebsparteien nicht daran, auch in anderen Fällen eine Barabgeltung vorzusehen. Für den Fall, daß freie Tage aus betrieblichen Gründen nicht bewilligt oder tatsächlich in Anspruch genommen werden können, liegt dies auf der Hand. Für den Fall der Krankheit kann nichts anderes gelten. Auch insoweit ermächtigt Ziff. 4.2 MTV die Betriebsparteien zu Regelungen. Die tarifliche Öffnungsklausel der Ziff. 4.2 MTV ist also gleichbedeutend mit der Formulierung: "näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt".

1. Der Senat setzt sich mit dieser Entscheidung nicht in Widerspruch zu den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 4. September 1995 (BAGE 49, 273 = AP Nr. 13 zu § 17 BAT) und vom 25. Februar

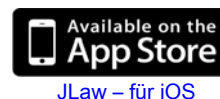


1986 (- 3 AZR 328/84 - AP Nr. 4 zu § 15 MTB II). Dort ging es um die Auslegung tarifvertraglicher Bestimmungen, die den Ausgleich von Überstunden oder Sonntagsarbeit durch Freizeit vorsahen. Jedoch handelte es sich anders als im vorliegenden Fall jeweils um abschließende Regelungen. Die Beklagte kann sich auch nicht auf den Beschluß des Ersten Senats vom 18. Dezember 1990 (- 1 ABR 11/90 - AP Nr. 98 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) und das Urteil des erkennenden Senats vom 21. August 1991 (- 5 AZR 91/91 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Schuhindustrie, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) berufen, da die dort zugrunde liegenden Tarifverträge die Betriebsparteien anders als im Streitfall nur in begrenztem Umfang zu ergänzenden Regelungen ermächtigten. Schließlich kann sich die Beklagte auch nicht auf das Urteil des Senats vom 2. Dezember 1987 (- 5 AZR 652/86 - AP Nr. 76 zu § 1 LohnFG) stützen. Dort hat der Senat lediglich ausgesprochen, daß bei einer tariflich zulässigen Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung durch Freischichten eine ausdrückliche Bestimmung einer Betriebsvereinbarung, wonach beim Zusammentreffen mit Krankheit die Freischicht verbraucht ist, rechtswirksam ist. Eine solche Regelung haben die Betriebsparteien aber im vorliegenden Fall gerade nicht getroffen.

Dr. Thomas Dr. Olderog Dr. Reinecke
Kessel Buschmann



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)