

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

Gesetz: BUrlG § 11 Urlaubsgeld;
Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Brauereien in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 21. 2. 1974, § 4 Nrn. 1 und 2, § 10 Nrn. 9 und 12, § 15 Nr. 2

Leitsatz:

Gewährt ein Tarifvertrag den Arbeitnehmern für jeden tariflichen Urlaubstag zum Urlaubsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld, so haben solche Arbeitnehmer, die aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung regelmäßig verkürzt arbeiten, mangels anderweitiger tariflicher Regelung nur Anspruch auf ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gemindertes Urlaubsgeld.

Aktenzeichen: 5 AZR 492/75
Urteil des BAG vom 23. Juli 1976

IAG Hamburg



5 AZR 492/75

5 Sa 14/75 Hamburg

Urteilstenor zugestellt
am 23. Juli 1976

gez.: Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 1 ZPO in der Sitzung vom 21. Juli 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sohler und Döring für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Mai 1975
- 5 Sa 14/75 - wird auf Kosten der Klägerin
zurückgewiesen.

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:

Die 34-jährige Klägerin ist seit dem 10. August 1959 als Kontoristin bei der Beklagten beschäftigt. Sie arbeitet aufgrund besonderer Vereinbarung mit der Beklagten nur an drei Tagen in der Woche, und zwar montags, dienstags und donnerstags, und erhält dafür ein monatliches Bruttogehalt von 924,-- DM.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der zwischen dem Verband der Brauereien von Hamburg und Schleswig-Holstein und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft geschlossene, am 1. Januar 1974 in Kraft getretene Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Brauereien und deren Niederlagen in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 21. Februar 1974 (im folgenden: MTV) Anwendung.

Nach § 10 Nr. 9 MTV haben Arbeitnehmer ab dem 30. Lebensjahr und dem sechsten Jahr der Betriebszugehörigkeit Anspruch auf 25 Urlaubstage, wobei Urlaubstage die Tage von Montag bis einschließlich Freitag sind. § 10 Nr. 11 MTV regelt die Berechnung des Urlaubsentgelts ebenso wie § 11 BUrtG. Sodann heißt es in § 10 Nr. 12 MTV:

"Arbeitnehmer und Auszubildende, die mindestens ein Jahr dem Betrieb angehören, erhalten zum Urlaubsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld. Es beträgt für jeden tariflichen Urlaubstag 17,-- DM brutto."

Die Beklagte gewährte der Klägerin im Jahre 1974 die ihr nach ihrem Alter und der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit zustehenden 25 Urlaubstage. Da in diesen Urlaubszeitraum für die teilzeitbeschäftigte Klägerin nur 15 Arbeitstage fielen, zahlte die Beklagte ihr auch nur Urlaubsentgelt für 15 Tage. Ebenso gewährte sie ihr nur für 15 Urlaubstage das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld.

Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klägerin Zahlung des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes für weitere 10 Urlaubstage im Gesamtbetrage von 170,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung. Sie hat die



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



- 3 -

Auffassung vertreten, ihr stehe für jeden ihrer 25 Urlaubstage das tarifliche Urlaubsgeld zu, weil die tarifliche Regelung für Teilzeitbeschäftigte keine Kürzung des zusätzlichen Urlaubsgeldes vorsehe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Nach ihrer Ansicht kann die Klägerin das zusätzliche Urlaubsgeld ebenso wie auch das Urlaubsentgelt nur für solche Tage ihres Urlaubs beanspruchen, an denen sie ohne den Urlaub hätte arbeiten müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Klägerin das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld nur für solche Urlaubstage zustehe, an denen sie ohne den Urlaub hätte arbeiten müssen und für die sie deshalb auch nur Urlaubsentgelt beanspruchen könne. Dem ist zuzustimmen.

1. Nach § 10 Nr. 12 MTV erhalten Arbeitnehmer bei mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit zum Urlaubsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld, das für jeden tariflichen Urlaubstag 17,-- DM brutto beträgt. Darüber, in welchem Umfang teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld haben sollen, enthält der Manteltarifvertrag keine ausdrückliche Regelung. Er bedarf daher insoweit der Auslegung. Hierbei ist vom Wortlaut des Tarifvertrages auszugehen. Danach ist das Urlaubsgeld für jeden tariflichen Urlaubstag zu gewähren. Urlaubstage sind nach § 10 Nr. 9 MTV die Tage von Montag bis Freitag. Es ist nun in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß bei der

- 4 -



- 4 -

Berechnung der Urlaubsdauer kein Unterschied zu machen ist zwischen vollbeschäftigten und teilbeschäftigten Arbeitnehmern. Sinn und Zweck jeder vernünftigen Urlaubsregelung ist es, den Urlaub als zusammenhängende Freizeit möglichst gerecht zu verteilen und den Arbeitnehmer, der gegenüber anderen aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages nur teilweise beschäftigt wird, im Urlaub nicht besser, aber auch nicht schlechter zu stellen, als seine voll arbeitenden Mitarbeiter. Deshalb erscheint es nicht gerechtfertigt, dem teilbeschäftigten Arbeitnehmer eine kürzere oder längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren als dem vollbeschäftigten Arbeitnehmer. Wie der Senat in seinem Urteil AP Nr. 1 zu § 1 BUrlG (zu 4 der Gründe) ausgesprochen hat, muß sich der teilbeschäftigte Arbeitnehmer jedoch diejenigen tariflichen Arbeitstage, an denen er kraft vertraglicher Vereinbarung regelmäßig von der Arbeit freigestellt ist, auf die Dauer des ihm zustehenden Urlaubs anrechnen lassen. Das sind im vorliegenden Falle 10 Urlaubstage, so daß die Klägerin nur an 15 tatsächlichen Beschäftigungstagen von der Arbeit freizustellen war und hierfür Urlaubsentgelt verlangen konnte. Da aber Urlaubstage bezahlte Freizeit sind, ergibt sich schon hieraus, daß die Klägerin auch nur für 15 Urlaubstage das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld von je 17,-- DM brutto beanspruchen kann. Diesen Anspruch aber hat die Beklagte erfüllt.

2. Für dieses Ergebnis spricht entscheidend auch die Formulierung in § 10 Nr. 12 MTV: "Arbeitnehmer ... erhalten zum Urlaubsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld". Hieraus hat das Landesarbeitsgericht richtig gefolgert, daß das tarifliche Urlaubsgeld Zuschuß zum Urlaubsentgelt sein soll und damit ein Zusammenhang zwischen Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld in dem Sinne hergestellt wird, daß die Zahlung von Urlaubsgeld einen Anspruch auf Urlaubsentgelt für den betreffenden Urlaubstag voraussetzt. Die Revision meint demgegenüber zu Unrecht, die erwähnte Formulierung des Tarifvertrages habe lediglich klarstellende



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



- 5 -

Bedeutung und besage nur, daß derjenige, der Urlaubsentgelt erhalte, auch ein zusätzliches Urlaubsgeld beanspruchen könne und daß dieses Urlaubsgeld als zusätzliche Leistung nicht etwa auf das Urlaubsentgelt angerechnet werden dürfe. Daß eine tarifliche Leistung nicht auf eine andere angerechnet werden darf, ist so selbstverständlich, daß dies im Tarifvertrag nicht noch besonders hervorgehoben zu werden braucht. Wenn im übrigen auch nach Auffassung der Revision der Wortlaut des § 10 Nr. 12 MTV dahin zu verstehen ist, daß derjenige, der ein Urlaubsentgelt erhält, auch in den Genuß eines zusätzlichen Urlaubsgeldes kommen soll, so spricht dies eben gerade für eine Abhängigkeit des Urlaubsgeldes von einem für den betreffenden Urlaubstag bestehenden Anspruch auf Urlaubsentgelt.

3. Wenn somit die Arbeitnehmer nur für solche Tage ein zusätzliches Urlaubsgeld erhalten, an denen sie wegen Urlaubs von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden, so folgt daraus, daß Teilbeschäftigte nur ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gemindertes Urlaubsgeld beanspruchen können. Eine völlige Gleichstellung der Teilbeschäftigten mit den Vollbeschäftigten hinsichtlich des Urlaubsgeldes würde von den Vollbeschäftigten auch als unbillig empfunden werden. Sie wäre zudem so ungewöhnlich, daß die Tarifvertragsparteien, hätten sie eine solche schematische Gleichstellung gewollt, dies deutlich hätten zum Ausdruck bringen müssen.

Dies gilt entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts auch für solche Arbeitnehmer, die zwar an jedem Arbeitstag, jedoch jeweils nicht die volle Stundenzahl arbeiten. Damit entfällt das von der Klägerin ins Feld geführte Argument, es sei ungereimt, die Zahlung des vollen tariflichen Urlaubsgeldes für Teilbeschäftigte von der im Einzelfall vorgenommenen Verteilung der verkürzten Arbeitszeit abhängig zu machen und denjenigen Teilbeschäftigten, die an sämtlichen tariflichen Arbeitstagen jeweils verkürzt arbeiten, für jeden Urlaubstag das volle Urlaubsgeld zuzubilligen, anderen Teilbeschäftigten dagegen, die an



- 6 -

einzelnen tariflichen Arbeitstagen voll und an den übrigen tariflichen Arbeitstagen überhaupt nicht arbeiten, den Urlaubsanspruch nur anteilig zu gewähren.

4. Daß das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld nicht nach der Höhe des Arbeitsentgelts und damit auch des Urlaubsentgelts des einzelnen Arbeitnehmers gestaffelt ist, sondern jeder Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Höhe seines Arbeitsentgelts ein gleich hohes Urlaubsgeld von 17,-- DM brutto je Urlaubstag erhalten soll, steht diesem Ergebnis nicht entgegen. Mit dieser Regelung wollten die Tarifvertragsparteien lediglich die durch die verschiedenartigen betrieblichen Funktionen der einzelnen Arbeitnehmer bedingte unterschiedliche Höhe ihres Arbeitsentgelts bei der Gewährung des zusätzlichen Urlaubsgeldes unberücksichtigt lassen. Dadurch wird aber eine Minderung des zusätzlichen Urlaubsgeldes als Folge einer Teilbeschäftigung nicht ausgeschlossen.

5. Die Tarifvertragsparteien haben allerdings in § 15 Nr. 2 MTV für die dort vereinbarte Jahressonderzahlung an Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten erreicht haben und sich an diesem Tage in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befanden, den Fall der Teilbeschäftigung ausdrücklich geregelt und bestimmt, daß Teilbeschäftigte eine im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit geminderte Jahressonderzahlung erhalten. Aus dieser für einen Sonderfall ausdrücklich getroffenen abweichenden Regelung für Teilbeschäftigte kann aber nicht rückgeschlossen werden, daß beim Fehlen einer entsprechenden ausdrücklichen Regelung für völlig andersartige tarifliche Leistungen eine unterschiedliche Behandlung von Vollbeschäftigten und Teilbeschäftigten nicht gewollt sei.

6. Die Revision macht schließlich noch geltend, in den Redaktionsbesprechungen vor Abschluß des Manteltarifvertrages seien sich die Tarifvertragsparteien darin

- 7 -



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



- 7 -

einig gewesen, daß Abweichungen für Teilbeschäftigte jeweils im Tarifvertrag zum Ausdruck kommen sollten, und tritt hierfür Zeugenbeweis an. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist dieser Beweisantritt nicht etwa deswegen unzulässig, weil in der Revisionsinstanz neue Tatsachen und Beweisangebote nicht mehr angebracht werden können. Der hier vorliegende Beweisantritt dient der Aufklärung der Entstehungsgeschichte des Manteltarifvertrages. Die Entstehungsgeschichte einer Rechtsnorm kann für deren Auslegung Bedeutung gewinnen. Geht es aber um die Auslegung einer Rechtsnorm, dann ist auch das Revisionsgericht in der Lage die für die Aufklärung des Inhalts der Rechtsnorm notwendigen Ermittlungen selbst anzustellen (BAG 18, 278 [285] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung [zu II 7 der Gründe]). Im Streitfall kommt es jedoch auf dieses Beweisangebot nicht an. Es kann schon zweifelhaft sein, ob es sich wirklich um eine Abweichung handelt; man kann auch an eine sachgerechte Durchführung der in § 10 Nr. 12 MTV vorgesehenen Akzessorität des Urlaubsgeldes zum Urlaubsentgelt für den Fall der Teilbeschäftigung denken. Jedenfalls hat ein etwa bei den Tarifverhandlungen übereinstimmend geäußelter Wille der Tarifvertragsparteien, die Teilbeschäftigten hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes wie Vollbeschäftigte zu behandeln, im Tarifvertrag keinen hinreichenden Ausdruck gefunden.

gez.: Dr. Hilger

Siara

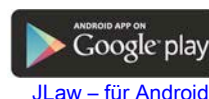
Dr. Seidensticker

Dr. Sohler

Döring



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

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