

Aktenzeichen: 6 AZR 1020/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 24. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja)
Für die Fachpresse: Ja) nur I der Entscheidungsgründe
Für die Amtliche Sammlung: Ja)

Gesetz: ZPO 1977 §§ 543 Abs. 1 und Abs. 2, 551 Ziffer 7

Leitsätze:

1. Eine Bezugnahme im Urteil des Berufungsgerichts auf den Tatbestand erster Instanz ist ausnahmsweise zulässig, wenn der Sachverhalt unstreitig ist, in zweiter Instanz keine neuen Tatsachen vorgetragen worden sind und lediglich um eine Rechtsfrage gestritten wird. Dann wird durch die "Bezugnahme die Beurteilung des Parteivorbringens durch das Revisionsgericht nicht wesentlich erschwert" (§ 543 Abs. 2 ZPO).
2. Unter diesen Voraussetzungen kann nach § 543 Abs. 1 ZPO auch von der Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden, wenn das Berufungsgericht den Gründen erster Instanz folgt und dies in seinem Urteil feststellt. Dann ist auch § 551 Ziffer 7 ZPO nicht verletzt.



6 AZR 1020/78

10 Sa 43/78 Berlin

Verkündet am
24. Juni 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Mayer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. September 1978 - 10 Sa 43/78 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Das Arbeitsgericht hat in seinem Urteil folgenden Sachverhalt festgestellt:

"Der Kläger ist seit 1948 bei den vom beklagten Land Berlin als Eigenbetrieb betriebenen Berliner Verkehrs-Betrieben (BVG) als Fahrzeughandwerker beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis finden kraft Verbandszugehörigkeit der Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) sowie weitere ergänzende Tarifverträge Anwendung, u.a. der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977.

Die Parteien streiten darum, ob der Beklagte auf den sonst unstreitig bestehenden Anspruch des Klägers auf das Urlaubsgeld für 1977 von 150,-- DM nach dem Urlaubsgeldtarifvertrag gemäß § 3 dieses Tarifvertrages eine im Februar 1977 gezahlte Erholungsbeihilfe von 400,-- DM anrechnen und die Zahlung des im Juli 1977 fälligen Urlaubsgeldes verweigern durfte. § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages lautet:

"Anrechnung von Leistungen

Wird dem Arbeiter aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Tarifvertrag anzurechnen."

Die Erholungsbeihilfe wurde dem Kläger aufgrund einer zwischen der Geschäftsleitung und dem Gesamtpersonalrat der BVG geschlossenen Dienstvereinbarung vom 19. April 1974 gewährt.

Ursprünglich unterhielt die BVG eigene Erholungsheime, nach dem Krieg nur noch eines in Bad Pyrmont, in die Betriebsangehörige zur Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit zu einem unentgeltlichen Kuraufenthalt unter Gewährung eines 12-tägigen Zusatzurlaubs verschickt werden konnten. Die hierüber bestehende Dienstvereinbarung wurde durch eine Dienstvereinbarung vom 12. März 1964 abgelöst, in der die BVG sich verpflichtete, für

- 3 -



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



jährlich 2000 Bedienstete einen 3-wöchigen Erholungsurlaub nach Maßgabe der Erholungsfürsorge-Richtlinien zu finanzieren. Nach diesen Richtlinien hatten jährlich 1200 Beschäftigte des fahrenden Personals und 800 Beschäftigte des sonstigen Personals Anspruch auf Erholungsfürsorge. Die Erstverschickung erfolgte nach sieben Dienstjahren; Anspruch auf weitere Erholungsfürsorge im regelmäßigen Turnus hatten Beschäftigte des fahrenden Personals alle fünf Jahre, Beschäftigte des sonstigen Personals alle sechs Jahre. Die Erholungsfürsorge bestand in einem kostenfreien Aufenthalt von 21 Tagen am Urlaubsort. Der für die Erholungsfürsorge vorgesehene Beschäftigte konnte unter einer Anzahl von Urlaubsorten wählen, die ebenso wie die Reiseunternehmen von der Geschäftsleitung und dem Gesamtpersonalrat der BVG ausgewählt wurden.

Die Dienstvereinbarung vom 12. März 1964 wurde durch die Dienstvereinbarung vom 19. April 1974 aufgehoben, in der sich die BVG verpflichtete, jährlich den nach den Richtlinien über die Erholungsfürsorge anspruchsberechtigten Beschäftigten eine Erholungsbeihilfe zu gewähren. Nach § 2 der Dienstvereinbarung soll die Beihilfe für einen mindestens 14-tägigen, zweckgebundenen Erholungsurlaub gewährt werden.

In den Erholungsfürsorge-Richtlinien vom 19. April 1974 haben die Geschäftsleitung und der Gesamtpersonalrat folgende vereinbart:

- "1. Anspruch auf Erholungsbeihilfe haben alle Beschäftigten der Berliner Verkehrs -Betriebe (BVG) - Eigenbetrieb von Berlin.
2. Erstmalig wird der Anspruch nach 7 Dienstjahren erworben, gerechnet vom 31. Dezember des Vorjahres.
3. Eine Begrenzung nach dem Lebensalter findet nicht statt.
4. Anspruch auf weitere Erholungsbeihilfe haben die Beschäftigten alle fünf Jahre.
5. ...
6. ...



- 4 -

7. Der Berechtigte erhält eine Erholungsbeihilfe in Höhe von DM 400,-- ausgezahlt, wenn er den Nachweis erbringt, daß er im laufenden Kalenderjahr eine mindestens 14-tägige Erholungsreise außerhalb Berlins durchgeführt hat.
8. Hinsichtlich der Buchung besteht keine Bindung an ein bestimmtes Reisebüro.
9. a) Im Regelfall wird dem anspruchsberechtigten Mitarbeiter der Betrag der Erholungsbeihilfe nach Rückkehr vom Urlaub gegen Vorlage der Reiseunterlagen ausgezahlt.
b) Abweichend davon kann auf Antrag der Betrag mit den Lohn- bzw. Gehaltsbezügen vor Antritt der Erholungsreise ausgezahlt werden.

Wird die Erholungsreise - aus welchem Grund auch immer - nicht angetreten oder kann der anspruchsberechtigte Mitarbeiter keine ordnungsgemäßen Reiseunterlagen vorlegen, wird ihm der vorab ausgezahlte Beihilfenbetrag von den Lohn- oder Gehaltsbezügen des darauffolgenden Monats verrechnet."

Mit seiner am 16. August 1977 bei Gericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes. Er ist der Ansicht, der Beklagte dürfe die Erholungsbeihilfe nicht gemäß § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages anrechnen, da sie eine echte Fürsorgeleistung der BVG darstelle und weder ein Urlaubsgeld noch eine ihrer Art entsprechende Leistung sei.

Der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 150,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 6. September 1977 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

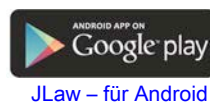
die Klage abzuweisen.

Er ist der Ansicht, die dem Kläger gewährte Erholungsbeihilfe sei eine ihrer Art nach dem Urlaubsgeld entsprechende Leistung. Da der Berechtigte die Beihilfe nur dann ausgezahlt erhalte, wenn er eine mindestens 14-tägige Erholungsreise außerhalb Berlins nachweise, bestünde zwischen Urlaubsbeihilfe, Urlaubsgeld und dem Erholungsurlaub ein unmittelbarer Zusammen-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hang. Im übrigen vertrete auch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände als Partei des Tarifvertrages die Ansicht die hier streitige Erholungsbeihilfe sei eine typische Leistung der Art, für die die Anrechnungsvorschriften geschaffen worden seien.

Wegen der Einzelheiten des Parteivortrages wird im übrigen auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung ist erfolglos geblieben. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts lautet insgesamt lediglich wie folgt:

"I. Die am 13. April 1978 beim Landesarbeitsgericht eingegangene und am 26. April 1978 begründete Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. November 1977 - 21 Ca 233/77 - wird auf seine Kosten unter Bezugnahme auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (§ 64 Abs. 2 ArbGG, § 543 Abs. 1 ZPO n.F.; BAG, Urteil vom 19. Oktober 1977 - 3 AZR 742/77 -) denen sich das Berufungsgericht voll anschließt, zurückgewiesen.

II. Die Revision wird zugelassen."

Mit der Revision beantragt der Kläger, die Urteile des Landesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts aufzuheben und das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger 150,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 6. September 1977 zu zahlen. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zurückzuweisen. Die ungewöhnlich kurze Form des angefochtenen Urteils zwingt hier nicht zur Aufhebung und Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht (I). Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, daß sich der Kläger die betriebliche Erholungsbeihilfe auf das Urlaubsgeld anrechnen lassen muß (II).

I. Wegen der Bezugnahme auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteils erster Instanz hat das Landesarbeitsgericht keine gesetzlichen Vorschriften verletzt.



- 6 -

1. Nach der ab 1. Juli 1977 geltenden Fassung des § 543 ZPO, die auf das 1978 verkündete angefochtene Urteil anzuwenden ist, soll der Tatbestand, wenn gegen das angefochtene Urteil die Revision statthaft ist, "eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes auf der Grundlage der mündlichen Vorträge der Parteien enthalten. Eine Bezugnahme auf das angefochtene Urteil sowie auf Schriftsätze, Protokolle und andere Unterlagen ist zulässig, soweit hierdurch die Beurteilung des Parteivorbringens durch das Revisionsgericht nicht wesentlich erschwert wird" (§ 543 Abs. 2 ZPO). Wenn das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil § 543 Abs. 1 ZPO zitiert hat, handelt es sich offensichtlich um einen Schreibfehler. Gemeint ist § 543 Abs. 2 ZPO.

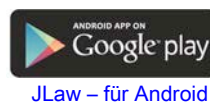
Nach § 543 Abs. 2 ZPO konnte das Landesarbeitsgericht ausnahmsweise auf den Tatbestand der ersten Instanz Bezug nehmen, denn dadurch ist eine Beurteilung des Parteivorbringens durch den Senat "nicht wesentlich erschwert" worden (§ 543 Abs. 2 Satz 2 ZPO). Der Sachverhalt ist unstreitig. Gestritten wird lediglich um eine Rechtsfrage. Dadurch, daß das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil auf den Tatbestand erster Instanz verwiesen hat, wird die Beurteilung des Parteivorbringens im vorliegenden Fall nicht nur nicht wesentlich, sondern überhaupt nicht erschwert.

Die Bezugnahme auf den Tatbestand erster Instanz nötigt daher im vorliegenden Falle auch nicht zur Aufhebung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, etwa weil mangels ausreichender Tatsachenfeststellungen eine revisionsrechtliche Überprüfung des angefochtenen Urteils nicht möglich wäre (vgl. BGHZ 40, 84 [87]; BGH, NJW 1979, 927; BAG AP Nr. 1 zu § 3 BUrtG Fünf-Tage-Woche; BAG AP Nr. 5 zu § 313 ZPO; Baumbach-Lauterbach-Albers, ZPO, 38. Aufl., § 551, Anm. C; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 313 Anm. IV 6 und § 559 Anm. IV 2 a; BAG, Urteil vom 10. Oktober 1979 - 4 AZR 1029/77 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen).

- 7 -



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



2. Ohne Erfolg rügt die Revision die Verletzung des § 551 Ziff. 7 ZPO, da im angefochtenen Urteil lediglich auf die Entscheidungsgründe erster Instanz verwiesen worden ist.

Das angefochtene Urteil verstößt auch nicht gegen § 551 Ziff. 7 ZPO, wonach eine Gesetzesverletzung stets anzunehmen ist, "wenn die Entscheidung nicht mit Gründen versehen ist." Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht auf die Entscheidungsgründe erster Instanz verwiesen und ausdrücklich hervorgehoben, daß sich das Berufungsgericht den Entscheidungsgründen erster Instanz "voll anschließt". Ist eine derartige Bezugnahme nach § 543 Abs. 1 ZPO zulässig, liegt der absolute Revisionsgrund des § 551 Ziff. 7 ZPO nicht vor (Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, Zivilprozeßordnung, aaO, § 551, Anm. 8 A am Ende). § 543 Abs. 1 ZPO geht der Vorschrift des § 551 Ziff. 7 ZPO vor. Die Bezugnahme im angefochtenen Urteil auf das Urteil erster Instanz war hier nach § 543 Abs. 1 ZPO zulässig, denn das Landesarbeitsgericht konnte von der Darstellung der Entscheidungsgründe absehen, weil es der Entscheidung erster Instanz gefolgt ist und dies in seinem Urteil ausdrücklich - wie oben ausgeführt - festgestellt hat.

3. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs - Art. 103 Abs. 1 Grundgesetz - ist nicht gerügt worden. Abgesehen davon liegt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs auch nur vor, wenn sich aus den besonderen Umständen im Einzelfall deutlich ergeben hätte, daß tatsächliches Vorbringen eines Beteiligten nicht zur Kenntnis genommen oder bei der Entscheidung ersichtlich nicht erwogen worden ist (BVerfG, Beschluß vom 1. Februar 1978 - 1 BvR 426/77 - in NJW 1978, 989 mit weiteren Hinweisen).

Diese Voraussetzungen treffen nicht zu. Die Parteien haben den unstreitigen Sachverhalt in der Berufungsinstanz nicht ergänzt.

II. In der Sache ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu bestätigen. Es hat sich zu Recht den Entscheidungsgründen erster Instanz angeschlossen. Die Klage ist bereits in erster Instanz zu Recht als unbegründet abgewiesen worden.



1. Die Auslegung von Tarifverträgen, also auch des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977, insbesondere dessen § 3 und die Auslegung der Dienstvereinbarung vom 19. April 1974 und der Richtlinien für diese Dienstvereinbarung ist unbeschränkt revisibel (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 1 TVG [zur Revisibilität von Tarifverträgen]; BAG 5, 122 [125] = AP Nr. 31 zu § 3 TOA [zur Dienstvereinbarung]; BAG AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG und AP Nr. 4 zu § 57 BetrVG [zur Betriebsvereinbarung]).

2. Der für Verträge anerkannte Grundsatz, daß in einem Vertrag der beiderseits gewollte Inhalt gilt, auch wenn der Wortlaut abweicht, kann für den normativen Teil von Tarifverträgen mit seiner Wirkung für eine Unzahl von Tarifbeteiligten nicht angewendet werden. Für den normativen Teil der Tarifverträge sind daher die Grundsätze der Gesetzesauslegung maßgebend (vgl. BAG 11, 135 [137] = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG mit weiteren Nachweisen). Maßgeblich für die Auslegung eines Tarifvertrages ist der Wille der Tarifvertragsparteien, soweit er im Tarifvertrag erkennbar zum Ausdruck gekommen ist (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen). Zunächst ist auf den Wortlaut abzustellen. Gibt dieser keinen Aufschluß, so ist auf den Gesetzeszusammenhang einzugehen. Ferner ist auf den Zweck der Vorschrift abzustellen. Von der Entstehungsgeschichte darf nur zurückhaltend und unterstützend Gebrauch gemacht werden, wenn sie ein auf anderem Wege ermitteltes Ergebnis bestätigt (vgl. BAG 13, 240 [252] = AP Nr. 1 zu § 10 Jugendarbeitsschutzgesetz [zu II.1. der Gründe] und BAG 18, 278 [282 ff.] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

Die gleichen Maßstäbe gelten für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung und auch einer Dienstvereinbarung, denn die Normen einer derartigen Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung richten sich wie der normative Teil eines Tarifvertrages an eine unbestimmte Zahl von Adressaten und sind nicht nur erheblich für zwei Parteien, die einen Einzelvertrag geschlossen haben (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 77 Rdnr. 24 mit weiteren Nachweisen).



3. Die Auslegung des Tarifvertrages und der Dienstvereinbarung, wie sie das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts vorgenommen hat, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, der Anwendungsbereich der tariflichen Anrechnungsvorschrift sei dem Zweck der tariflichen Urlaubsgeldregelung zu entnehmen. Das Gericht hat insoweit darauf hingewiesen, nach dem Urlaubsgeldtarifvertrag vom 16. März 1977 sei das Urlaubsgeld eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers zum Urlaubsentgelt, durch das die durch den Erholungsurlaub bedingten höheren Aufwendungen des Arbeitnehmers teilweise ausgeglichen werden sollen. Das Urlaubsgeld solle dem Arbeitnehmer eine angemessene Urlaubsgestaltung ermöglichen.

Als eine nach § 3 des Tarifvertrages anzurechnende entsprechende Leistung komme eine Arbeitgeberleistung in Betracht, die in ihrer Zweckbestimmung dem tariflichen Urlaubsgeld vergleichbar sei, also eine Leistung, die aus Anlaß des jährlichen Erholungsurlaubs mit dem Zweck erbracht werde, einen angemessenen Erholungsurlaub zu ermöglichen. Nicht anrechenbare Leistungen seien vom Arbeitgeber mit Rücksicht auf ein besonderes Erholungsbedürfnis etwa im Zusammenhang mit Zusatzurlaub gewährte Zahlungen und auch Leistungen, die unter Voraussetzungen gewährt würden, durch die der Arbeitnehmer in der Urlaubsgestaltung derartig beschränkt werde, daß die Urlaubsgestaltung letztlich der Arbeitgeber bestimme.

Die Zweckbestimmung der streitigen Erholungsbeihilfe ergebe sich aus der Dienstvereinbarung vom 19. April 1974 und den entsprechenden Richtlinien. Die geschichtliche Entwicklung der Erholungsbeihilfeleistungen sei nicht völlig bedeutungslos. Solange die Arbeitnehmer im Rahmen der Erholungsfürsorge "verschickt" worden seien, sei diese Leistung auf das zusätzliche Urlaubsgeld nicht anrechenbar. Außerdem sei nach der alten Dienstvereinbarung vom 12. März 1964 die betriebliche Leistung unterschiedlich nach Personengruppen gestaffelt und an einen bestimmten Urlaubsort gebunden gewesen. Dies spreche gegen eine Anrechenbarkeit.

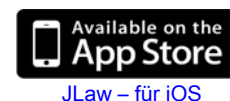
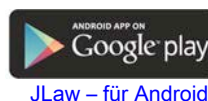


Nach der neuen Dienstvereinbarung und deren Richtlinien vom 19. April 1974 werde die Erholungsbeihilfe an alle Arbeitnehmer gleichmäßig gezahlt. Voraussetzung für die Erholungsbeihilfe sei lediglich, daß der Arbeitnehmer eine mindestens 14-tägige Erholungsreise außerhalb Berlins nachweise. Auch die nach der neuen Vereinbarung freigestellte Wahl des Urlaubsortes deute auf ein allgemeines Urlaubsgeld hin. Anders als Urlaubsentgelt und das tarifliche Urlaubsgeld werde die Urlaubsbeihilfe zwar nur für eine mindestens 14-tägige Erholungsreise außerhalb Berlins gezahlt. Dies ändere aber nichts an der Vergleichbarkeit der betrieblichen Erholungsbeihilfe mit dem Urlaubsgeld. Auf diese Weise würden höhere Urlaubskosten abgegolten.

4. Diese Ausführungen halten der rechtlichen Überprüfung stand.

a) Die Anrechnungsklausel des § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages ist nicht etwa unwirksam. Es handelt sich nicht um eine sogenannte begrenzte Effektivklausel, mit der bestimmt worden wäre, daß die Zahlung nach dem Urlaubsgeldtarifvertrag in jedem Fall voll wirksam werden müsse (BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel). Nach § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages ist im Gegenteil eine Anrechnung betrieblicher oder arbeitsvertraglicher zusätzlicher Urlaubsgeldzahlungen vorgesehen. Die Klausel des § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages ist auch nicht etwa unwirksam, weil in einem Tarifvertrag nicht vereinbart werden kann, daß arbeitsvertraglich vereinbarte übertarifliche Lohnbestandteile auf tarifliche Lohn erhöhungen anzurechnen sind (BAG 23, 399 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Effektivklausel). Im vorliegenden Fall soll nicht eine vertragliche Leistung "aufgesogen" werden, sondern eine Leistung aus einer Dienstvereinbarung. Im übrigen zwingt § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages nicht zur Anrechnung, sondern gibt der Beklagten lediglich ein Recht, die durch Dienstvereinbarung gewährten Urlaubsbeihilfen auf die Leistungen nach dem Urlaubsgeldtarifvertrag anzurechnen (vgl. zu einer Anrechnungsklausel, die mit der streitigen Klausel vergleichbar ist, auch die Entscheidung BAG AP Nr. 12 zu § 4 TVG).

b) Nach § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages ist die Sonderleistung nach der Dienstvereinbarung auf das tarifliche Urlaubsgeld anzu-



rechnen, wie die Vorinstanzen zu Recht angenommen haben.

Die Leistungen nach dem Urlaubsgeldtarifvertrag, nämlich ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 150,-- DM und die betriebliche Erholungsbeihilfe von 400,-- DM, die nach 7-jähriger Betriebszugehörigkeit alle fünf Jahre gezahlt wird, bezwecken beide, zusätzliche Aufwendungen abzugelten, die im Zusammenhang mit dem Urlaub regelmäßig entstehen. Sie haben also im wesentlichen den gleichen Zweck. Dies verkennt auch die Revision nicht.

c) Entgegen der Ansicht der Revision ist die betriebliche Urlaubsbeihilfe eine dem tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeld "entsprechende Leistung" i.S. des § 3 Urlaubsgeldtarifvertrag.

aa) Ob die Erholungsbeihilfe als "Berlinhilfe" bezeichnet werden kann, wie die Revision meint, ist nicht entscheidend. Die Beklagte hat ihren Sitz in Berlin. Ihre Arbeitnehmer werden ganz überwiegend in Berlin wohnen. Wenn die Beklagte die betriebliche Urlaubsbeihilfe von einer Urlaubsreise an einen außerhalb von Berlin liegenden Ort abhängig macht, so kann dies nur den Sinn haben, die Arbeitnehmer anzuregen, ihren Urlaub an einem Ort außerhalb ihres Wohnsitzes zu verbringen. Dies erscheint nicht unzweckmäßig, denn allgemein gilt ein Orts- und Luftwechsel als der Erholung dienlich. Durch den Ortswechsel wird auch erschwert, daß Arbeitnehmer dem Urlaubszweck zuwider während des Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nachgehen (vgl. § 8 BUrlG). Durch die Bestimmung der betrieblichen Erholungsbeihilfe-Richtlinie wird also nichts einem Urlaub Abträgliches gefordert. Dies gilt umso mehr, als im Raum Berlin sich weniger Erholungsmöglichkeiten bieten. Eine entsprechende Regelung ist denkbar für jede Großstadt, so daß die Bezeichnung "Berlinhilfe" dem vergleichbaren Zweck der Gewährung von tariflichem Urlaubsgeld und betrieblicher Erholungsbeihilfe nicht entgegensteht.

bb) Daß die betriebliche Erholungsbeihilfe erst nach 7-jähriger Betriebszugehörigkeit und dann jeweils wieder nach fünf Jahren gewährt wird, nimmt der Erholungsbeihilfe nicht eine dem tariflichen Urlaubsgeld entsprechende Eigenschaft, nämlich



- 12 -

mit dem Urlaub verbundene zusätzliche Aufwendungen teilweise abzugelten. Für die betriebliche Erholungsbeihilfe stehen nur begrenzt Mittel zur Verfügung. Dies ergibt sich aus der Geschichte der Dienstvereinbarung. Nach der Dienstvereinbarung vom 12. März 1964 hatte sich die Beklagte verpflichtet, jährlich für 2000 Bedienstete einen dreiwöchigen Erholungsurlaub zu finanzieren. Diese Dienstvereinbarung und die entsprechenden Richtlinien sind durch die neue Dienstvereinbarung vom 19. April 1974 und die entsprechenden Richtlinien vom selben Datum dahin geändert worden, daß die Beihilfe 400,-- DM beträgt und nach einer Wartezeit von sieben Jahren alle fünf Jahre gezahlt wird. Würde die betriebliche Erholungsbeihilfe jedes Jahr gezahlt, so wäre der fünffache Betrag aufzuwenden oder die jährlich zu zahlende Summe müßte von 400,-- DM auf 1/5 dieses Betrages gekürzt werden. Ein derartig geringer Betrag von 80,-- DM hätte keinen Effekt.

Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen tritt die Nebenwirkung einer Treueprämie in den Hintergrund. Wenn ohnehin wegen des begrenzten Einsatzes finanzieller Mittel nur alle fünf Jahre die betriebliche Erholungsbeihilfe gewährt wird, ist es nicht von ausschlaggebender Bedeutung, daß diese Erholungsbeihilfe nicht erstmals nach fünfjähriger, sondern erst nach siebenjähriger Zugehörigkeit gezahlt wird. Entgegen dem Vorbringen der Revision begünstigt die Erholungsbeihilfe nicht nur bestimmte Arbeitnehmer. Während früher nach der alten Dienstvereinbarung und den Richtlinien das Fahrpersonal bevorzugt wurde, wird die Urlaubsbeihilfe nach der jetzt gültigen Dienstvereinbarung und den entsprechenden Richtlinien gleichmäßig sämtlichen Arbeitnehmern der Beklagten gewährt.

cc) Aus der Betrachtung der geschichtlichen Entwicklung der jetzt geltenden Bestimmungen für die betriebliche Erholungsbeihilfe folgt kein anderes Ergebnis. Die Regelungen haben sich im Laufe der Zeit wesentlich geändert, wie auch die Revision vorträgt. Ob sich durch diese Änderungen die ursprüngliche Zielsetzung geändert hat oder ob sich der Betrieb lediglich an

- 13 -



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



veränderte Verhältnisse angepaßt hat, wie die Revision meint, ist nicht entscheidend, wohl aber, daß jetzt nicht mehr Naturalleistungen gewährt werden, sondern Geldleistungen entsprechend dem tariflichen Urlaubsgeld und daß die betriebliche Erholungsbeihilfe eben nicht mehr besonders bedürftigen Arbeitnehmergruppen (Fahrpersonal), sondern allen Arbeitnehmern gleichmäßig gewährt wird. Damit stellt die jetzt gewährte betriebliche Erholungsbeihilfe eine ihrer Art nach dem tariflichen Urlaubsgeld "entsprechende Leistung" dar. Die Erholungsbeihilfe ist daher, wie in § 3 des Urlaubsgeldtarifvertrages bestimmt, auf das Urlaubsgeld nach diesem Urlaubsgeldtarifvertrag anzurechnen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann

Dr. Hollmann Mayer

