

Aktenzeichen: 6 AZR 331/78

LAG Saarland

Urteil des BAG vom 27. Januar 1981

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

Gesetz: BAT § 47 Abs. 2, § 70; BGB § 133; ArbPlatzSchutzG § 6;
BUrLG §§ 1, 11, 13

Leitsatz:

Auch dem vom Grundwehrdienst zurückgekehrten Angestellten steht die Zulage zum Urlaubsentgelt gemäß § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 c BAT nur unter den dort genannten Voraussetzungen zu, ist also von der tatsächlichen Zahlung der Zulagen im Berechnungszeitraum abhängig.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 331/78

1 Sa 282/76 Saarland

Verkündet am
27. Januar 1981

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 27. Januar 1981 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Hohnheit für Recht erkannt:

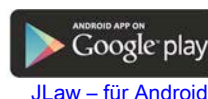
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 30. November 1977 - 1 Sa 282/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1. September 1970 als Assistenzarzt bei dem beklagten Land im Angestelltenverhältnis tätig. Vom 1. Oktober 1973 bis 31. Dezember 1974 leistete er seinen Grundwehrdienst. Danach hat der Kläger sein Beschäftigungsverhältnis bei den Universitätskliniken im Landeskrankenhaus H wieder aufgenommen. Für 1975 nahm der Kläger wie folgt Urlaub:

10. 2.1975	1 Urlaubstag
3. 3. bis 14. 3.1975	10 Urlaubstage
9. 6. bis 10. 6.1975	2 Urlaubstage
7. 7. bis 11. 7.1975	5 Urlaubstage
<u>6.10. bis 10.10.1975</u>	5 Urlaubstage
19. 1. bis 21. 1.1976	3 Urlaubstage
12. 3. bis 15. 3.1976	2 Urlaubstage.

Dazu wurde vom Kläger jeweils das übliche Formblatt "Urlaubsantrag" verwendet, in dem um Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge gebeten wird. Gleichzeitig soll in dem Formblatt angegeben werden, an wieviel Tagen in der Woche regelmäßig gearbeitet wird.

Vor und nach dem Wehrdienst fielen regelmäßig Überstunden, Nacht-, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst an. Bei der von dem Beklagten vorgenommenen Berechnung der Urlaubsvergütung wurde kein Aufschlag nach § 47 Abs. 2, Unterabsatz 1 c, 2 BAT angesetzt. Mit diesem Aufschlag sollen die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Zeitzuschläge, Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) ausgeglichen werden.

Mit Schreiben vom 29. Oktober 1975 machte der Kläger erstmals seine Zahlungsansprüche auf den Aufschlag nach § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 c BAT für die im Jahre 1975 gewährten Urlaubstage schriftlich geltend und berief sich auf § 6 Arbeitsplatzschutzgesetz, nach dem einem Arbeitnehmer aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt war, in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen dürfe. Daraufhin wurde

- 3 -

dem Kläger mit Schreiben vom 27. November 1975 mitgeteilt, daß kein Anspruch bestehe, weil in den für die Berechnung zugrunde zu legenden Monaten (Oktober bis Dezember 1974) keine Zulagen gezahlt worden seien.

Nachdem eine vom Prozeßbevollmächtigten des Klägers beantragte Überprüfung zu keiner Änderung der Ansicht des Landes führte, hat der Kläger am 10. Februar 1976 Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet sei, dem Kläger für das Urlaubsjahr 1975 den Aufschlag zur Urlaubsvergütung gemäß § 47 Abs. 2 BAT zu zahlen.

Anläßlich der Güteverhandlung vom 11. Juni 1976 hat der Kläger mit Schriftsatz vom selben Tag die Höhe des Zuschlags zur Urlaubsvergütung berechnet und erstmals auch den berechneten Zuschlag zur Weihnachtsvergütung geltend gemacht. Er verlangt insgesamt 7.174,65 DM nebst Zinsen.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage abgewiesen und das Urteil damit begründet, der Kläger habe die Ansprüche nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT geltend gemacht.

Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageforderung weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet, denn der Kläger hat keinen Anspruch auf den Aufschlag nach § 47 Abs. 2 BAT.

I. Das Landesarbeitsgericht hat, im Gegensatz zum Arbeitsgericht, das Klagebegehren nicht bereits an der Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT scheitern lassen. Dazu hat es ausgeführt, mit dem Urlaubsantrag habe der Kläger zugleich auch die tariflich zustehende Urlaubsvergütung schriftlich geltend gemacht, da das Urlaubsformular zugleich auch den Antrag auf Fortzahlung der Bezüge während des Urlaubs enthalte. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts bestätigt, da der Kläger während des Bezugszeitraumes keine Zuschläge erhalten habe und die eindeutige tarifliche Regelung



sich nicht zugunsten des Klägers im Wege richterlicher Vertragsergänzung auslegen lasse.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Ausschlussfrist sind zum Teil nicht frei von rechtlichen Bedenken, da der Kläger den Aufschlag erstmals mit Schreiben vom 29. Oktober 1975 schriftlich geltend gemacht hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers jedoch im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen, da tarifliche Ansprüche auf den vom Kläger begehrten Aufschlag und die höhere Weihnachtsvergütung auch ohne Rücksicht auf eine teilweise verspätete Geltendmachung dem Kläger ohnehin nicht zustehen.

1. Wegen der nicht verfallenen Ansprüche hat das Landesarbeitsgericht zu Recht insbesondere ausgeführt, der Kläger könne sich nicht auf § 6 des Arbeitsplatzschutzgesetzes berufen. Sinn und Zweck dieser Vorschrift gehe dahin, Benachteiligungen des einberufenen Arbeitnehmers aufgrund der zwangsläufigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz in seinem fortbestehenden Arbeitsverhältnis in der Zeit nach dem Wehrdienst zu vermeiden. Die Schutzvorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes schlossen daher tarifliche Regelungen nicht aus, die bei Sonderleistungen Rechtsfolgerungen an den Umstand knüpften, daß der Wehrpflichtige während der Wehrdienstzeit keinen Anspruch auf Fortzahlung bestimmter Vergütungen habe. Die Tarifpartner hätten zwar einen Grundsatz des Inhalts aufstellen können, daß der zum Wehrdienst Einberufene auch im Hinblick auf den hier in Rede stehenden Aufschlag zur Urlaubsvergütung so zu behandeln sei, als ob ihm trotz seiner wehrdienstbedingten Abwesenheit der Anspruch auf Vergütung für Überstunden und Bereitschaftsdienst weiterhin entstanden wäre (BAG AP Nr. 2 zu § 6 ArbPlatzSchutzG). Ein derartiger Grundsatz sei in den in Betracht kommenden Tarifbestimmungen jedoch nicht einmal andeutungsweise ausgesprochen worden. Der für den Anspruchszeitraum des Jahres 1975 maßgebende 37. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 17. März 1975 stelle durch die Neufassung der Protokollnotiz Nr. 2 zu Abs. 2 des § 47 BAT ausdrücklich klar, daß im Rahmen des Unterabsatzes 1 Satz 1 dieser tariflichen Vorschrift nur in den Monaten Oktober bis



- 5 -

Dezember 1974 tatsächlich gezahlte Zuschläge, Zulagen usw. beim Urlaubsaufschlag zu berücksichtigen seien. Bei der Errechnung dieser Aufschläge seien daher noch nicht einmal solche Zulagen zu berücksichtigen, die zwar im Berechnungszeitraum verdient, aber noch nicht gezahlt worden seien (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, Hauptband I, § 47 Anm. 3). Für eine richterliche Vertragsauslegung des Tarifvertrages zugunsten des Klägers sei kein Raum, da die tarifliche Regelung eindeutig und daher nicht auslegungsfähig sei. Der Kläger habe in den Monaten Oktober bis Dezember 1974 unstreitig nicht gearbeitet und auch keine Vergütung für Überstunden oder Bereitschaftsdienst erhalten, weil er zum Grundwehrdienst einberufen war und sein Arbeitsverhältnis daher geruht habe.

Auch § 47 Abs. 2 Unterabsatz 3 BAT, nach dem bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. September des vorangegangenen Jahres oder im laufenden Kalenderjahr begonnen habe, als Berechnungszeitraum für den Urlaubsaufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des ersten Urlaubsabschnitts liegenden vollen Kalendermonate treten, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, lasse eine andere rechtliche Beurteilung nicht zu. Selbst wenn der Kläger nach Ableistung des Grundwehrdienstes und Wiederaufnahme seiner ärztlichen Tätigkeit am 1. Januar 1975 aus Billigkeitserwägungen einem in dem laufenden Kalenderjahr neu eingestellten Arbeitnehmer gleichzustellen gewesen wäre, hätte ihm der tarifliche Aufschlag nicht zugestanden, da ihm in den vor Beginn des ersten Urlaubsabschnittes liegenden vollen Kalendermonaten Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nicht gezahlt worden seien. Der erste Urlaubsabschnitt im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 3 BAT und der Protokollnotiz hierzu sei der erste Teilurlaub, der dem Angestellten im Kalenderjahr gewährt worden sei. Urlaubsabschnitt könne somit, wie tatsächlich im vorliegenden Fall, auch ein einzelner Urlaubstag sein (vgl. Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, § 47 Anm. 3). Da der Kläger unstreitig am 10. Februar 1975 einen Tag Urlaub erhalten habe und dem Kläger in den vorangegangenen vollen Kalendermonaten keine derartige Vergütung gezahlt worden sei, sei seine Klage schon aus § 47 Abs. 2 Unter-



abschnitt 3 abzuweisen. Es sei nicht möglich, entgegen der eindeutigen und daher nicht auslegungsfähigen tariflichen Regelung der Berechnung des begehrten Aufschlags zur Urlaubsvergütung die nach dem ersten Urlaubsabschnitt liegenden Monate zugrunde zu legen. Entsprechend sei auch die höhere Weihnachtsvergütung für das Jahr 1975 nicht gerechtfertigt.

2. Diese Auslegung des § 47 Abs. 2 BAT und des § 6 Arbeitsplatzschutzgesetz ist rechtlich nicht zu beanstanden. Der Senat tritt den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts bei.

a) Tarifverträge sind kraft ihrer Eigenschaft als objektives Recht wie Gesetze auszulegen. Der Wille der vertragsschließenden Parteien kann nur berücksichtigt werden, wenn er in den Regelungen des Tarifvertrages einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAG 11, 135 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG). Auszugehen ist bei der Auslegung vom Wortlaut der Tarifnorm (BAG 18, 278 = AP Nr. 117 sowie AP Nr. 96 und 121 zu § 1 TVG Auslegung). Etwas anderes kann nur gelten, wenn nach dem im Tarifvertrag noch erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien etwas anderes gewollt ist (BAG 17, 95 [103 ff.] = AP Nr. 4 zu § 8 TVG).

Aus Wortlaut und Systematik der in Betracht kommenden Tarifnormen läßt sich, wie das angefochtene Urteil zutreffend näher ausführt, der Wille der Tarifvertragsparteien, den Tarifvertrag abweichend von seinem Wortlaut zugunsten des Klägers auszulegen, nicht erkennen. Einzelheiten dafür sind auch vom Kläger nicht vorgetragen worden.

b) Mit allgemeinen Billigkeitserwägungen läßt sich der Anspruch des Klägers im vorliegenden Fall ebenfalls nicht begründen: Insbesondere läßt sich das vom Kläger begehrte Ergebnis nicht herleiten aus dem sogenannten Lebensstandardprinzip des § 1 BUrlG. Die Tarifparteien sind nicht gebunden, eine mit § 11 BUrlG identische Regelung zu treffen, sondern es sind auch Tarifregelungen zulässig, die für den Arbeitnehmer nicht in jedem Fall günstiger sind (vgl. das nicht veröffentlichte Urteil des Senats vom 10. Juli 1979 - 6 AZR 626/77 -). Abgesehen davon wäre bei einer Unwirksamkeit der Tarifnormen wegen Verstosses gegen § 13 und § 1 BUrlG von der gesetzlich

angeordneten Entgeltsberechnung nach § 11 BUrlG auszugehen und nicht nach der vom Kläger begehrten Berechnung (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 5. Aufl., § 13 Anm. 9).

c) Ohne Erfolg beruft sich der Kläger auch auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Nach diesem Grundsatz ist es lediglich verboten, einzelne Arbeitnehmer willkürlich schlechter zu behandeln als solche in vergleichbarer Stellung. Es dürfen jedoch sachgemäße Unterscheidungen getroffen werden. Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien die Voraussetzungen zur Zahlung von Aufschlägen an die Zahlung von Bezügen in bestimmten vorangegangenen Zeitabschnitten geknüpft. Es kann nicht gesagt werden, daß diese Regelungen für die Zahlung und Berechnung von Aufschlägen willkürlich oder nachteilig zu Lasten einzelner Arbeitnehmer vereinbart worden seien.

d) Aus Schadenersatz ist das Klagbegehren ebenfalls nicht gerechtfertigt. Das beklagte Land mag verpflichtet sein, auf Befragen zutreffende Auskünfte zu erteilen. Es ist jedoch nicht verpflichtet, von sich aus bei Urlaubsanträgen darauf hinzuweisen, es sei wegen Zahlung von Zuschlägen und Aufschlägen zweckmäßiger, den Urlaub erst zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt zu nehmen.

e) Diese Auslegung des § 47 Abs. 2 BAT verstößt auch nicht gegen das Arbeitsplatzschutzgesetz, insbesondere nicht gegen § 6 Abs. 2, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend näher ausgeführt hat (vgl. BAG 13, 305 = AP Nr. 1 sowie AP Nr. 2 zu § 6 ArbPlatzSchutzG). Diese Vorschriften besagen nicht, daß ein Arbeitnehmer gehaltsmäßig so zu stellen sei, als wenn er während des Grundwehrdienstes gearbeitet hätte. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Daraus sich ergebende Nachteile der Vergütungsberechnung für Zeiten nach Ableistung des Wehrdienstes behebt § 6 Arbeitsplatzschutzgesetz nicht, sofern die Vergütung sich nicht (auch) nach der Dauer der Berufs- oder Betriebszugehörigkeit richtet (BAG, aaO).

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann

Wendlandt Hohnheit

