

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

Gesetz: SchwbG § 44; BUrlG § 11

- Leitsätze: 1. Eine tarifliche Regelung, die ein in Gratifikationsform ausgestaltetes zusätzliches Urlaubsgeld in gleicher Höhe für schwerbehinderte und andere Arbeitnehmer vorsieht, verstößt nicht gegen § 44 SchwbG.
2. Das gilt auch dann, wenn die Zusatzleistung nach Urlaubstagen und nach Prozentsätzen des täglichen Urlaubsentgelts berechnet wird.

Aktenzeichen: 6 AZR 512/77

Urteil des BAG vom 9. Januar 1979

LAG Hamm



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



6 AZR 512/77

11 Sa 98/77 Hamm

Verkündet
am 9. Januar 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Stöcker,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Januar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kukies und Rose für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Mai 1977
- 11 Sa 98/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist Schwerbehinderter, er ist seit 1961 bei der Beklagten als Maschinenführer tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der ab 1. Juni 1975 geltende Bundesmanteltarifvertrag für die Sägeindustrie und übrige Holzbearbeitung (BMS) vom 25. April 1975 Anwendung. Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für den Zusatzurlaub, den er als Schwerbehinderter erhält, ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld zusteht.

Der Tarifvertrag enthält hierzu folgende Regelungen:

"Urlaub der Jugendlichen und Schwerbehinderten

82. a) Für den Urlaub der Jugendlichen gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- b) Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen unter Beachtung der Vorschriften dieses Tarifvertrages, soweit § 44 des Schwerbehindertengesetzes nicht entgegensteht."

Unter Ziff. 85 ist die Urlaubsdauer geregelt, die nach Beschäftigungsjahren und Alter gestaffelt ist und eine stufenweise Verlängerung des Urlaubs vom Jahr 1975 bis zum Jahr 1978 vorsieht.

"Zusätzliches Urlaubsgeld

94. Neben dem Urlaubsentgelt wird für den Erholungsurlaub nach Ziffer 85 ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt.

Es beträgt im Urlaubsjahr 1975 17,-- DM je Urlaubstag,

im Urlaubsjahr 1976 30 % des Urlaubsentgelts,

im Urlaubsjahr 1977 35 % des Urlaubsentgelts,

im Urlaubsjahr 1978 40 % des Urlaubsentgelts,

im Urlaubsjahr 1979 50 % des Urlaubsentgelts,

95. Auszubildende erhalten ab 1975 75 % ihrer Ausbildungsvergütung als zusätzliches Urlaubsgeld. Ziffer 76 gilt entsprechend.

Das zusätzliche Urlaubsgeld für jugendliche Arbeitnehmer beträgt 1975 8,50 DM je Urlaubstag.

...

98. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt:

- a) Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seiner Betriebszugehörigkeit kündigt,



- 3 -

- b) bei verschuldeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer,
- c) wenn der Arbeitnehmer eine auf Erwerb gerichtete Arbeit oder Tätigkeit während des Urlaubs gegen Entgelt ausübt (Ziffer 71 Satz 1),
- d) wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr weniger als 3 Monate tatsächlich gearbeitet hat.

.....

100. Für jeden Tag, an dem ein Arbeitnehmer unentschuldigt fehlt (Bummeltag), verringert sich das zusätzliche Urlaubsgeld um einen Tagesbetrag. Der Anspruch bleibt bestehen, wenn der Bummeltag als Urlaubstag angerechnet wird.

....."

Die Beklagte zahlte dem Kläger für den Zusatzurlaub des Jahres 1976 nicht das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 30 % des Urlaubsentgelts. Im Jahre 1975 hatte sie den Zusatzurlaub hiervon nicht ausgenommen.

Mit der Klage verlangt der Kläger das Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub des Jahres 1976 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 126,78 DM. Er hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt. Er hält eine Unterscheidung zwischen tariflichem Urlaub und Zusatzurlaub für rechtswidrig, da damit die Schwerbehinderten benachteiligt würden.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung besteht Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld nach dem eindeutigen Inhalt des BMS nur für den tariflichen Urlaub, nicht für den Zusatzurlaub. Die tarifliche Regelung verstoße nicht gegen § 44 SchwbG, da sie Schwerbehinderte nicht willkürlich schlechterstelle als die nicht behinderten Arbeitskollegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel weiter.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß der BMS den Personenkreis, dem zusätzliches Urlaubsgeld gewährt wird, eindeutig bestimmt. Nach Ziff. 94 BMS wird der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für den Erholungsurlaub nach Ziff. 85 eingeräumt. Die Ziff. 85 BMS regelt nur die allgemeine Urlaubsdauer, nicht aber den Anspruch auf Zusatzurlaub, der in Ziff. 82 b gesondert geregelt ist. Ziff. 94 BMS kann sich daher nicht auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte beziehen. Für die Richtigkeit des Standpunktes des Landesarbeitsgerichts spricht neben dem klaren Wortlaut noch folgendes:

Die Regelung der Urlaubsdauer in Ziff. 85 BMS bezieht sich eindeutig nur auf erwachsene Arbeitnehmer. In der Staffel bis 35 Jahre können Jugendliche angesichts der festgesetzten Urlaubsdauer nicht enthalten sein; außerdem sagt Ziff. 82 a BMS, daß für den Urlaub der Jugendlichen die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten. Sollten also jugendliche Arbeitnehmer in den Genuß des zusätzlichen Urlaubsgeldes kommen, war eine besondere Regelung erforderlich. Sie ist, wenn auch in unvollkommener Form, in Ziff. 95 BMS enthalten. Danach erhalten Auszubildende - in der Regel Jugendliche unter 18 Jahren - ab 1975 einen festen Betrag von 75 % der Ausbildungsvergütung als zusätzliches Urlaubsgeld; für das Jahr 1975 wird darin das zusätzliche Urlaubsgeld für jugendliche Arbeitnehmer auf 8,50 DM je Urlaubstag festgesetzt. Für Schwerbehinderte fehlt es an einer ergänzenden Sonderregelung über das Urlaubsgeld. Daraus ist zu schließen, daß für sie die Regelung der Ziff. 94 BMS nicht gelten soll.

An dem eindeutigen Auslegungsergebnis können Erwägungen über Sinn und Zweck des zusätzlichen Urlaubsgeldes, wie sie die Revision für erforderlich hält, nichts ändern. Die Zusatzleistung soll sicher dazu beitragen, den Urlaub angenehmer zu gestalten. Es muß aber den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, wie weit sie bei der Verfolgung



dieses Zweckes gehen wollen.

2. Die tarifliche Regelung verstößt nicht gegen § 44 SchwbG, der jedem Schwerbehinderten den Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen im Jahr sichert. Der Zusatzurlaub muß nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an den Urlaub anknüpfen, den ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen und Voraussetzungen erhält; er tritt also zu dem Urlaub hinzu, der nach allgemeinen Grundsätzen gemäß Gesetz, Tarif- oder Einzelarbeitsvertrag zu berechnen ist (BAG AP Nr. 1 zu § 34 und AP Nr. 1 zu § 33 SchwBeschG). Nach diesem Grundsatz ist selbst dann zu verfahren, wenn der Arbeitgeber freiwillig zusätzlichen Urlaub gewährt; er gilt gleichermaßen hinsichtlich der Urlaubsdauer als auch des Urlaubsentgelts. Deshalb sind auch Höchstgrenzen für die Gesamturlaubsdauer unzulässig, soweit sie in den Schwerbehindertenzusatzurlaub eingreifen, und können selbst in Tarifverträgen nicht rechtswirksam vereinbart werden.

Ob diese Grundsätze auch dann zugunsten der Schwerbehinderten anzuwenden wären, wenn tarif- oder einzelvertraglich ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen ist, kann offen bleiben (dafür Wilrodt-Neumann, Schwerbehindertengesetz, 4. Aufl., § 44 Anm. 15, dann, wenn es sich um ein urlaubstächlich zu zahlendes Urlaubsgeld handelt; dagegen Weber, Schwerbehindertengesetz, § 44 Anm. 5). Denn das tarifliche "zusätzliche Urlaubsgeld" der Ziff. 94 BMS ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, trotz seiner Bezeichnung und trotz seiner dem Urlaubsentgelt folgenden Berechnung eine aus Anlaß des Urlaubs gewährte Gratifikation, die inhaltlich etwa wie eine Weihnachtsgratifikation ausgestaltet ist (vgl. hierzu BAG AP Nr. 78 zu § 611 BGB Gratifikation). Es wird für jeden sog. Bummeltag um einen Tagesbetrag gekürzt. Der Anspruch darauf entfällt u. a., wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit kündigt oder wenn er es vertragswidrig auflöst oder aus verschuldetem wichtigen Grund entlassen wird; in diesen Fällen ist nach



