

Aktenzeichen: 6 AZR 525/80

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 20. Oktober 1983
- 6 AZR 525/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 28. März 1980
Essen - 5 Ca 692/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. August 1980
Düsseldorf - 15 (14) Sa 683/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsgeld für gesetzlichen
Zusatzurlaub

Gesetz:

SchwBG § 44; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer
der metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-
Westfalen vom 20. Dezember 1978 §§ 6, 7, 8, 9

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 6 AZR 142/82)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 525/80

15 (14) Sa 683/80 Düsseldorf

Verkündet am
20. Oktober 1983

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 20. Oktober 1983 durch den
Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und
Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kukies
und Möller-Lücking für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
20. August 1980 - 15 (14) Sa 683/80 - wird
zurückgewiesen.

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 :

Der Kläger war vom 9. Februar 1965 bis zum 30. April 1980
bei der Beklagten als Heizungsmonteur beschäftigt. Der Kläger ist
schwerbehindert. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der
Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der metallverarbeitenden
Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen vom 20. Dezember 1978
(MTV), gültig ab 1. Februar 1979, Anwendung.

Er lautet, soweit hier von Bedeutung:

§ 6 Grundsätze der Urlaubsgewährung

1. Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden
Bestimmung in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten
Erholungsurlaub.
- ...
4. Beendet ein Arbeitnehmer, der drei Jahre und mehr dem
Betrieb ununterbrochen angehört, nach dem 1. Oktober
des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis, kann eine
Rückvergütung des Urlaubsentgeltes und zusätzlichen
Urlaubsgeldes für bereits genommenen Urlaub nicht ver-
langt werden.

Die Rückvergütung hat zu erfolgen, wenn der Arbeitneh-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mer dem Betrieb noch nicht drei Jahre angehört oder vor dem 1. Oktober des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis beendet. Die Rückvergütung bezieht sich auf das gemäß § 7 Ziff. 3 zuviel gezahlte zusätzliche Urlaubsgeld. ...

§ 7 Allgemeine Urlaubsbestimmungen

...

3. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate).

...

8. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub wird - mit Zustimmung des Betriebsrates/Betriebsobmannes - um so viele Tage gekürzt, wie der Arbeitnehmer seit seinem letzten Urlaub oder, falls er noch keinen Urlaub genommen hat, seit seinem Eintritt in den Betrieb unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist.

Der Mindesturlaub gemäß BUrlG darf jedoch nicht unterschritten werden.

§ 8 Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt ab dem Urlaubsjahr 1977
nach dem vollendeten 18. Lebensjahr bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 20 Arbeitstage
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 23 Arbeitstage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage

...

3. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Urlaubsvergütung

1. Der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde-zulegen:

100 % des Arbeitsentgeltes plus 40 % zusätzliches Urlaubsgeld, ausgehend vom durchschnittlichen Arbeitsverdienst (siehe Berechnung § 12).

Ist der Arbeitnehmer bei Urlaubsantritt sechs Monate im Betrieb beschäftigt, so steht ihm ein zusätzliches Urlaubsgeld zu.

...



Die Beklagte zahlte dem Kläger im Juli 1979 sowohl für seinen Tarifurlaub als auch für den ihm als Schwerbehinderten zustehenden Zusatzurlaub das zusätzliche Urlaubsgeld als Abschlag. Als sie im Dezember 1979 den Lohnsteuerjahresausgleich beim Kläger vornahm, behielt sie das gewährte zusätzliche Urlaubsgeld für den Schwerbehindertenzusatzurlaub in Höhe von 270,07 DM ein. Der Kläger hat im Februar 1980 die Beklagte ohne Erfolg aufgefodert, ihm diesen Betrag auszusahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 270,07 DM nebst Zinsen zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr erstinstanzliches Verfahrensziel weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

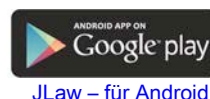
Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht einen Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Zahlung des geltend gemachten zusätzlichen Urlaubsgeldes für den Schwerbehindertenzusatzurlaub bejaht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auch für seinen Zusatzurlaub als Schwerbehinderter Anspruch auf die gesamte tarifliche Urlaubsvergütung gemäß § 9 MTV. Der Tarifvertrag enthalte keine eindeutige Beschränkung des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf den Tarifurlaub. Sie lasse sich auch nicht aus § 8 Ziff. 3 MTV herleiten, der lediglich klarstelle, daß Schwerbehinderte keinen über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Zusatzurlaub erhielten. Wenn im nachfolgenden § 9 MTV eine Regelung über die während des Urlaubs zu beanspruchende Vergütung getroffen sei, ohne Hervorhebung, daß schwerbehinderte Arbeitnehmer für ihren zusätzlichen gesetzlichen Urlaubsanspruch nur den normalen Lohnanspruch hätten, lasse das nur den Schluß zu, daß auch für den gesetzlichen Zusatzurlaub die tarifliche Urlaubsvergütung nach § 9 MTV einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes zu zahlen sei. Da dem Kläger nach dem Tarifvertrag auch für seinen Zusatzurlaub als Schwerbehinderter das zusätzliche Urlaubsgeld zugestanden habe, sei die Einbehaltung von 270,07 DM nicht rechtmäßig gewesen, so daß die Beklagte diesen Betrag an den Kläger zu zahlen habe.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen.

Die Beklagte hat ihren vermeintlichen Rückzahlungsanspruch nach § 812 BGB gegen den Erstattungsanspruch im Lohnsteuerjahresausgleich des Klägers aufgerechnet. Dieser Anspruch gehört zum Arbeitseinkommen des Klägers i.S. von § 611 BGB. Mangels aufrechenbarer Forderung auf Rückzahlung des für den Schwerbehindertenzusatzurlaub gezahlten zusätzlichen Urlaubsgeldes ist der



Erstattungsanspruch des Klägers nicht erloschen. Dahingestellt bleiben kann daher, ob und inwieweit der Aufrechnung die Unpfändbarkeit entgegengestanden hätte (vgl. §§ 394 BGB, 850 ff. ZPO sowie Nachweise bei Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., § 92 II 15) und ob die vermeintliche Forderung der Beklagten nicht wegen der Ausschlußklausel in § 13 Ziff. 1 MTV verfallen wäre.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß im MTV die Urlaubsvergütung für den tariflichen (gesetzlichen) Erholungsurlaub und den gesetzlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte einheitlich geregelt ist.

Nach den tariflichen Bestimmungen ist auch der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte Erholungsurlaub im Sinne des § 6 Ziff. 1 MTV, für den gemäß § 9 MTV die sich aus Arbeitsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld zusammensetzende Urlaubsvergütung zu zahlen ist. Anspruchsgrundlage für den tariflichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub ist § 6 Ziff. 1 MTV. Der zeitliche Umfang dieses Anspruchs ist in § 8 MTV geregelt. Ziff. 3 dieser Vorschrift verweist bezüglich des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte auf die gesetzliche Regelung.

Die Höhe der Urlaubsvergütung ist in § 9 MTV festgelegt. Danach beträgt die Urlaubsvergütung 140 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts, wobei ein Anteil von 40 % als zusätzliches Urlaubsgeld bezeichnet ist. Hierbei wird in § 9 MTV sowohl die "eigentliche Urlaubsvergütung", das fortzuzahlende Entgelt, als



auch das "zusätzliche Urlaubsgeld" ohne Unterscheidung nach dem Entstehungsgrund des Anspruchs der Berechnung der Urlaubsvergütung zugrunde gelegt.

Arbeitsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld bilden zusammen die während des Urlaubs zu zahlende Vergütung. Insbesondere der systematischen Stellung des § 9 MTV über die Urlaubsvergütung ist zu entnehmen, daß für den Zusatzurlaub die gleiche Vergütung wie für den sonstigen tariflichen Urlaub zu zahlen ist. § 9 MTV knüpft nicht an die zuvor in § 8 Ziff. 1 und Ziff. 3 getroffene Unterscheidung zwischen dem tariflichen Urlaub und dem Zusatzurlaub für Schwerbehinderte an. Die einzige Voraussetzung für die Gewährung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist vielmehr die Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit gemäß § 9 Ziff. 1 MTV. Anhaltspunkte dafür, daß für den Schwerbehindertenzusatzurlaub nur das Arbeitsentgelt als Urlaubsentgelt fortzuzahlen sei, sind dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen.

Dem läßt sich nicht entgegenhalten, der Hinweis auf das Schwerbehindertengesetz in § 8 Ziff. 3 MTV sei nur deklaratorischer Natur und von den Tarifparteien auch so verstanden worden, so daß es nicht notwendig gewesen sei, § 9 MTV den Zusatz hinzuzufügen, daß sich das zusätzliche Urlaubsgeld nicht auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte beziehe. Bei der Auslegung tarifvertraglicher Regelungen kann der Wille der Tarifvertragsparteien nur insoweit berücksichtigt werden, als er im Tarifvertrag einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. z. B. Urteil vom



30. September 1971 - 5 AZR 123/71 -, AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung m. w. N.; Urteil vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 - zur Veröffentlichung vorgesehen; vgl. auch die Senatsentscheidung vom 26. Mai 1983 - 6 AZR 321/82- zur Veröffentlichung vorgesehen). Raum für die Feststellung eines hiervon abweichenden Willens der Tarifvertragsparteien besteht daneben nicht. Vielmehr entspricht die Auslegung auch dem Grundsatz, daß der Zusatzurlaub an den Urlaub anknüpfen muß, den ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen und Voraussetzungen erhält (vgl. BAG Urteil vom 9. Januar 1979 - 6 AZR 512/77 -, AP Nr. 1 zu § 44 SchwbG m.w.N.; Wilrodt/Neumann, SchwbG, 5. Aufl., § 44 Rz 15).

Zu Unrecht beruft sich die Revision auf die Entscheidung des erkennenden Senats vom 9. Januar 1979 (aa0) und die dort vertretene Auffassung, aus Anlaß des Urlaubs für schwerbehinderte und andere Arbeitnehmer in gleicher Höhe gewährte Gratifikationen verstießen nicht gegen § 44 SchwbG. Der Senat hatte in jener Entscheidung einen anderen Tarifvertrag zu beurteilen, in dem ein zusätzliches Urlaubsgeld für den Schwerbehindertenzusatzurlaub gerade nicht vorgesehen war. Es ist hier auch ohne Bedeutung, ob das zusätzliche Urlaubsgeld nach dem MTV Gratifikationscharakter hat, wofür allenfalls die Regelung in § 6 Ziff. 4 MTV über die Rückvergütung gewährten zusätzlichen Urlaubsgeldes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses spricht. Auch wenn das zusätzliche Urlaubsgeld vorliegend Gratifikationscharakter hätte, würde dies nichts daran ändern, daß es nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang des hier maßgeblichen Tarifvertrags auch für den Zu-



satzurlaub gemäß § 44 SchwbG zu zahlen ist.

In der Entscheidung des Senats vom 9. Januar 1979 (aa0) war nur zu entscheiden, ob eine Tarifregelung, welche die für den Erholungsurlaub geregelte Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für den Schwerbehindertenzusatzurlaub nicht vorsah, mit § 44 SchwbG zu vereinbaren sei (vgl. hierzu ablehnend Wilrodt/Neumann, SchwbG, 5. Aufl., § 44 Rz 15; Gröninger, SchwbG, § 44 Anm. 3; bejahend Weber, SchwbG, § 44 Anm. 5; vgl. auch LAG Niedersachsen DB 1981, 2335 f.). Der Senat hat diese Frage jedenfalls für den Fall bejaht, daß es sich bei dem zusätzlichen Urlaubsgeld lediglich um eine aus Anlaß des Urlaubs gewährte Gratifikation handelt (zustimmend Schröder in Anmerkung zu BAG AP aa0). Demgegenüber ist hier nach dem MTV das Urlaubsgeld auch für den Schwerbehindertenzusatzurlaub zu zahlen, ohne daß es darauf ankommt, ob es rechtlich als Gratifikation anzusehen ist.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

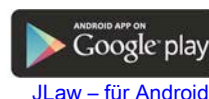
Dr. Leinemann

Dr. Kukies

Möller-Lücking



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)