

Aktenzeichen: 6 AZR 80/82

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 4. Oktober 1984
- 6 AZR 80/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. September 1980
Frankfurt am Main - 5 Ca 244/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Oktober 1981
Frankfurt am Main - 11 Sa 1216/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Begriff der Beschäftigung im Betrieb Bestand des Arbeitsv.

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Eisen-, Metall-
und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 10. Mai 1966 i.d.F.
vom 31. Januar 1979, § 11 Nr. 3 und 8; BUrlG § 5 Abs. 1 Buchst. b

Leitsätze:

K e i n e



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



6 AZR 80/82

11 Sa 1216/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
4. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

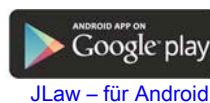
In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Oktober 1984 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Mergenthaler und Möller-Lücking für Recht erkannt:



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



-2-

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 19. Oktober 1981 - 11 Sa 1216/80 - wird
zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung von Urlaubsabgeltung
und Urlaubsgeld.

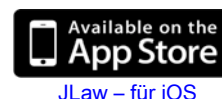
Die Klägerin war seit dem 1. Januar 1980 bei der Beklagten
beschäftigt. Sie nahm am 2. Januar 1980 ihre Arbeit auf. Am
9. und 10. Januar 1980 war sie infolge Krankheit arbeitsun-
fähig. Danach arbeitete sie vom 11. bis 15. Januar 1980 und war
im Anschluß daran wiederum infolge Krankheit arbeitsunfähig. Am
29. Januar 1980 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit
der Beklagten aus gesundheitlichen Gründen zum 29. Februar 1980.

Kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung galt zwischen den
Parteien der Manteltarifvertrag für die Angestellten in der
Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom
10. Mai 1966 in der Fassung vom 31. Januar 1979 (MTV).

Dieser regelt Ansprüche auf Urlaubsabgeltung in § 11 wie
folgt:



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



".....

3. Im Eintritts- und Austrittsjahr erhält der Angestellte so viel Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs, als er Monate im Betrieb beschäftigt gewesen ist.

Ein Beschäftigungsmonat wird voll angerechnet, wenn der Angestellte mehr als 12 Kalendertage im Betrieb beschäftigt war. Der Anspruch auf Teilurlaub entfällt jedoch im Eintrittsjahr, wenn der Angestellte weniger als einen Monat im Betrieb beschäftigt war.

.....

8. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten."

Die Klägerin begehrt die Abgeltung von vier Urlaubstagen einschließlich tariflichem Urlaubsgeld.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 588,68 DM nebst 4 v.H. Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Klägerin könne nach § 11 Nr. 3 des einschlägigen Manteltarifvertrages keine Urlaubsabgeltung verlangen, weil sie während des zweimonatigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses nur an insgesamt acht Arbeitstagen tatsächlich gearbeitet habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Klageabweisung; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.



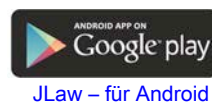
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß § 11 Nr. 3 MTV dahin auszulegen ist, das Wort "beschäftigt" sei im Sinne des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Deshalb stehe der Klägerin der Anspruch auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld zu, obwohl sie nur an acht Tagen Arbeitsleistungen erbracht habe.
2. Die Auslegung eines Tarifvertrages hat vom Wortlaut der Tarifnorm her zu erfolgen. Der Wille der Tarifvertragsparteien ist nur insoweit von Bedeutung, wie er im Tarifvertrag einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Ergänzend ist auf den Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschriften abzustellen (BAG vom 22. Januar 1960 - 1 AZR 449/57 -, AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; BAG vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 -, AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; BAG vom 5. November 1980 - 5 AZR 481/78 -, AP Nr. 126 zu § 1 TVG Auslegung).
- a) Das in § 11 Nr. 3 Abs. 1 und 2 MTV mehrfach verwandte Wort "beschäftigt" kann sowohl den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses als auch die tatsächliche Arbeitsleistung bedeuten. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang auf den Willen der Tarifvertragsparteien hinweist, den tariflichen Teilurlaubsanspruch von einer tatsächlichen Arbeitserbringung abhängig zu machen, sprechen einmal die Erläuterungen des tarifvertrag-



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



schließenden Arbeitgeberverbandes der hessischen Metallindustrie e.V. zum neuen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte vom 15. Januar 1982 zu § 15 Nr. 3, der die hier streitigen Passagen wortgleich zu § 11 Nr. 3 des alten Manteltarifvertrages regelt, gegen eine solche Auslegung. Dort wird ausgeführt, daß mit Beschäftigungsmonaten Monate gemeint sind, für die ein Arbeitsverhältnis besteht und ein angefangener Beschäftigungsmonat voll gerechnet wird, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als zwölf Kalendertage besteht. Im übrigen verkennt die Revision, daß der gewollte Inhalt einer Tarifnorm auch im Wortlaut einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden haben muß und es auf den Willen der unmittelbar Beteiligten grundsätzlich nicht ankommt (BAG vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 -, AP Nr. 121 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 11, 135; BAG vom 17. September 1957, AP Nr. 4 zu § 1 TVG Auslegung und vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

b) Da die Wortverbindung "im Betrieb beschäftigt war" keinen eindeutigen Aufschluß über den Bedeutungsinhalt gibt und der von der Revision behauptete Wille der Tarifvertragsparteien aus der Bestimmung des § 11 Nr. 3 MTV nicht klar hervortritt, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auf den Gesamtzusammenhang der Bestimmung abgestellt. Dabei muß die Auslegung auf die in sich geschlossene Regelung in § 11 (Urlaubsanspruch) MTV abstellen.

Nach Ansicht der Revision dürften für die in den ersten zwei Absätzen des § 11 Nr. 3 MTV angeführten Berechnungszeiträume



Absätzen des § 11 Nr. 3 MTV angeführten Berechnungszeiträume (Monate, Kalendertage) nur die Tage berücksichtigt werden, in denen der Angestellte tatsächlich gearbeitet hat. Demnach müßten Tage der betrieblichen Abwesenheit, gleich aus welchem Grunde, die Berechnungszeiträume und damit auch den Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch verkürzen. Eine solche Beschränkung des Urlaubsanspruchs läßt sich der tariflichen Regelung aber nicht entnehmen. Dies würde voraussetzen, daß die Tarifvertragsparteien die volle Anrechnung von Beschäftigungsmonaten von der tatsächlichen Arbeitsleistung an einer gewissen Zahl von Arbeitstagen abhängig machen, anstatt sie an die Beschäftigung im Betrieb an mehr als zwölf Kalendertagen zu knüpfen. Es ist nicht erkennbar, an welchen Maßstab der zu erbringenden Arbeitsleistung die Tarifvertragsparteien die Anrechnung eines vollen Beschäftigungsmonats binden wollten, wenn in den Zeitraum von "mehr als zwölf Kalendertagen" zwei arbeitsfreie Wochenenden, ein Wochenfeiertag, Urlaubstage oder arbeitsunfähigkeitsbedingte Fehltage fallen. Hätten die Tarifvertragsparteien einen derartigen Regelungswillen gehabt, hätte es nahegelegen, die Zwölftelung des Urlaubsanspruchs und das Abstellen auf Beschäftigungsmonate bei der Berechnung an Arbeitstage und nicht an Kalendertage oder Beschäftigungsmonate zu knüpfen.

Die Auslegung der tariflichen Urlaubsregelung ergibt somit, daß die dort genannten Zeiträume der Beschäftigung mit dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses gleichzusetzen sind.

c) Diese Auslegung findet auch eine Stütze in § 11 Nr. 3



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



Abs. 3 Satz 2 MTV. Danach erhält ein Angestellter bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach Erreichung der Altersgrenze oder wegen Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit abweichen von Abs. 1 für das Austrittsjahr den vollen Jahresurlaub, wenn er länger als fünf Monate im Urlaubsjahr dem Betrieb angehört hat.

Die Revision meint, die beiden Begriffe "beschäftigt" und "angehört" entsprächen einander nicht in ihrer Wortbedeutung. Es trifft zwar zu, daß die Wendung "einem Betrieb angehört" klarer als die Wortverbindung "im Betrieb beschäftigt war" die Betriebszugehörigkeit und damit das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses in den Vordergrund stellt. Dennoch spricht mehr dafür, daß beide Begriffe den gleichen Inhalt haben. Die von der Revision betonte Besserstellung der nach Erreichung der Altersgrenze oder wegen Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit ausscheidenden Angestellten ergibt sich nämlich aus der Gewährung eines vollen Jahresurlaubsanspruchs und nicht daraus, daß die eine Arbeitnehmergruppe dafür Arbeitsleistungen erbringen muß, die andere dagegen nicht.

Zu Unrecht nimmt die Revision mit der Auslegung des Begriffes "Beschäftigung" an, es sei die "tatsächliche Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung" gemeint. Denn dann hätte sich aus der Sicht der Tarifvertragsparteien angeboten, anstelle des Begriffes "Kalendertage" den Begriff "Arbeitstage" in § 11 Nr. 3 Satz 2 MTV aufzunehmen. Dieser Begriff war den Tarifvertragsparteien auch geläufig, wie der Regelung der Urlaubsdauer zu § 12 Nr. 2 entnommen werden kann. Danach sind Arbeitstage alle Ka-



ländertage, an denen der Angestellte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

3. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zutreffend den Einwand des Rechtsmißbrauchs gegen die Geltendmachung der Ansprüche auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld zurückgewiesen.

Die Auslegung der tariflichen Bestimmungen in § 11 Nr. 3 MTV ergibt, daß der Urlaubsanspruch lediglich vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses, nicht aber von der Erbringung tatsächlicher Arbeitsleistungen abhängt. Eine von § 5 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b BUrlG abweichende Regelung, die auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abstellt, enthält der MTV nicht. Bei dieser Rechtslage vermag die Tatsache, daß die Klägerin nur acht Tage gearbeitet hat, einen Rechtsmißbrauch nicht zu begründen (vgl. BAG Urteil vom 8. März 1984 - 6 AZR 600/83 - zu II 3 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Mergenthaler

Möller-Lücking



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)