

Aktenzeichen: 8 AZR 330/90

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 13. Juni 1991

- 8 AZR 330/90 -

I. Arbeitsgericht
Nienburg

Urteil vom 15. Dezember 1988

- 2 Ca 246/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 02. Mai 1990

- 7 Sa 503/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Öffentlicher Dienst - Urlaubslohnaufschlag

Gesetz:

BUrlG § 13 Abs. 1, § 11; Bundes-Angestelltentarifvertrag
§ 47 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 330/90

7 Sa 503/89 Niedersachsen

Verkündet am
13. Juni 1991

Im Namen des Volkes!

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1991 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Professor Dr. Leinemann und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hannig für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 2. Mai 1990 - 7 Sa 503/89 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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 :

Die Klägerin ist seit 1. April 1987 im Kreiskrankenhaus des Beklagten als medizinisch-technische Assistentin beschäftigt und hat regelmäßig Bereitschaftsdienst für den Beklagten geleistet. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in seiner jeweiligen Fassung anzuwenden.

§ 47 Abs. 2 BAT hat folgenden Wortlaut:

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen (ausgenommen die Überstundenpauschvergütung nach Nr. 5 SR 2 s) und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Satz 2 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die



Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) - mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit -, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

...

Protokollnotiz zu Abs. 2:

2. ...

Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

Vom 16. bis 30. April 1987 hatte die Klägerin Urlaub und erhielt als Teil ihrer Urlaubsvergütung auch einen Aufschlag nach § 47 Abs. 2 BAT. Auf Antrag der Klägerin wurde ihre regelmäßige Arbeitszeit ab 1. Juli 1987 von 40 auf 30 Stunden herabgesetzt. Für den Urlaub vom 13. bis 31. Juli 1987 verweigerte der Beklagte die Zahlung des Aufschlags, weil die Klägerin bei Urlaubsantritt noch nicht einen vollen Kalendermonat mit herabgesetzter Arbeitszeit gearbeitet hatte.



Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihr Urlaubslohnaufschlag für die Zeit vom 13. Juli bis 31. Juli 1987 zu zahlen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage war in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Der Beklagte 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 der Klägerin ist unbegründet. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin einen Aufschlag als Teil der Urlaubsvergütung für den Urlaub vom 13. Juli bis zum 31. Juli 1987 zu zahlen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Berücksichtigung nur voller Kalendermonate nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT führe dazu, daß der von der Klägerin nach der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Urlaubsantritt geleistete Bereitschaftsdienst bei der Berechnung des Aufschlags nicht berücksichtigt werden könne. Wenn § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT den Berechnungszeitraum für den Aufschlag nach den vollen Kalendermonaten nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs festlege, so handele es sich dabei um eine gem. § 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG zulässige von § 11 BurlG abweichende Art der Berechnung des Urlaubsentgelts.



2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts stimmt der erkennende Senat zu.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß der Klägerin ein Aufschlag nach § 47 Abs. 2 BAT für den im Juli 1987 gewährten Urlaub nicht zusteht. Nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag bei einer Herabsetzung der Arbeitszeit die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unstreitig lag zwischen dem Zeitpunkt der arbeitsvertraglich vereinbarten Änderung der Arbeitszeit und dem Urlaubsantritt der Klägerin noch kein voller Kalendermonat.

3. Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung des Aufschlags nicht aus einer ergänzenden Auslegung des Tarifvertrages durch Lückenausfüllung gewinnen. Die Tarifvertragsparteien haben in § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT geregelt, wie nach einer Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit der Berechnungszeitraum für den Aufschlag zu bestimmen ist. Danach kommt die Gewährung eines Aufschlags nicht in Betracht, wenn zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeitänderung und dem Beginn des Urlaubs kein voller Kalendermonat liegt.

Aus Wortlaut und Systematik der in Betracht kommenden Tarifvorschriften läßt sich der Wille der Tarifvertragsparteien nicht erkennen, den Tarifvertrag i.S. der Auffassung der Klägerin auszulegen.



Der Wille der vertragsschließenden Parteien kann für die Auslegung eines Tarifvertrags nur berücksichtigt werden, wenn er in den Regelungen des Tarifvertrages einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat.

Der BAT enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß entgegen dem Wortlaut von § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT bei der Berechnung des Aufschlags auch Zeiten von weniger als einem Kalendermonat oder vor der Herabsetzung der Arbeitszeit liegende Kalendermonate zu berücksichtigen sind. Damit haben die Tarifvertragsparteien die hier zu bewertende Rechtsfrage entgegen der Auffassung der Revision nicht übersehen, sondern ausdrücklich geregelt. Das wird auch durch die Protokollnotiz Nr. 2 Abs. 2 zu § 47 Abs. 2 BAT bestätigt. Danach ist klargestellt, daß der Berechnungszeitraum nach § 47 Abs. 2 BAT an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres tritt, wenn es auf die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate ankommt.

4. Die Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen keine andere rechtliche Beurteilung.

Die Revision meint, die tarifliche Regelung in § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT sei mit dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar. Die Revision sieht eine Ungleichbehandlung darin, daß die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmern, die zwischen der Herabsetzung der Arbeitszeit und dem Urlaubsbeginn noch keinen vollen Monat gearbeitet haben, keinen Aufschlag zugebilligt haben, während den Arbeitnehmern, die einen vollen Kalendermonat gearbeitet haben, der Aufschlag zusteht.



Ein Verstoß der tariflichen Regelung gegen Art. 3 Abs. 1 GG ist nicht ersichtlich. Zwar sind die Tarifvertragsparteien an die Grundrechte gebunden und haben daher auch den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz zu beachten. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG kommt aber nur dann in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag im wesentlichen gleiche Sachverhalte ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt haben. Daran fehlt es.

Die Tarifvertragsparteien haben in § 47 Abs. 2 BAT die Urlaubsvergütung hinsichtlich der Vergütung und der ständigen Zulagen nach dem Lohnausfallprinzip berechnet, während die Berechnung der Fortzahlung der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Vergütungsbestandteile dem Referenzprinzip folgt. Das ist ein nach den §§ 11, 13 BUrlG rechtlich möglicher und sachgerechter Anknüpfungspunkt. Die Tarifvertragsparteien können im Tarifvertrag die gesetzliche Bezugsmethode abwandeln, indem sie den Berechnungszeitraum ändern, d.h. verlängern oder verkürzen. Von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien in § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT Gebrauch gemacht und für die im einzelnen geregelten Fallgestaltungen unterschiedliche Berechnungszeiträume für die Gewährung des Aufschlags bestimmt. Nach den Regelungen in § 47 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT sollen Zeiten von weniger als einem vollen Kalendermonat als Berechnungszeitraum ausscheiden. Es ergeben sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß diese Regelungen willkürlich oder nachteilig zu Lasten einzelner Arbeitnehmer vereinbart worden sind.



5. Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, der Beklagte habe sie nicht auf die urlaubsrechtlichen Auswirkungen einer Herabsetzung der Arbeitszeit hingewiesen. Dem Arbeitgeber obliegt keine allgemeine Aufklärungspflicht des Inhalts, den Arbeitnehmer bei einer von ihm selbst gewünschten Änderung des Arbeitsvertrages über alle nur denkbaren evtl. nachteiligen Folgen einer solchen Änderung aufzuklären. Etwas anderes mag gelten, wenn der Arbeitgeber erkennen muß, daß der Arbeitnehmer weiterer Informationen bedarf und er selbst die Auskünfte unschwer erteilen oder beschaffen kann. Vorliegend handelt es sich jedoch um eine vorhersehbare Folge der Änderung des Arbeitsverhältnisses, die die Klägerin ohne Schwierigkeiten aus dem Tarifvertrag hätte erkennen können. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, daß sie vor der von ihr beantragten Änderung des Vertrages den Beklagten um eine Auskunft gebeten hat.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Ascheid

Plenge

Hannig



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

