

823

Aktenzeichen: 8 AZR 490/89

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 18. Oktober 1990
- 8 AZR 490/89 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 05. April 1989
- 33 Ca 6/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. August 1989
- 8 Sa 38/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Öffentlicher Dienst - befristetes Arbeitsverhältnis,
Urlaubsabgeltung

Gesetz:

BUrlG § 7 Abs. 4; Bundes-Angestelltentarifvertrag in der
Fassung des 55. Änderungsstarifvertrags § 51 Abs. 1, § 48

Leitsätze:

1. Durch § 51 Abs. 1 BAT werden Urlaubsabgeltungsansprüche
für Arbeitnehmer, die aus einem befristeten Arbeitsverhältnis
ausscheiden, nicht ausgeschlossen.

2. Der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist
nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub i.S. von §§ 1, 3
BUrlG beschränkt, sondern umfaßt den gesamten Urlaubsanspruch
des Arbeitnehmers, der bei Beendigung noch nicht erfüllt ist.



8 AZR 490/89

8 Sa 38/89 Berlin

Verkündet am
18. Oktober 1990

Im Namen des Volkes!

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1990 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und Schmidt für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. August
1989 - 8 Sa 38/89 - wird zurückgewiesen.
2. Der 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 :

Die am 8. Juli 1944 geborene Klägerin war vom 1. April 1987 bis zum 31. März 1988 in einem Krankenhaus des Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis, das aufgrund einer Befristungsabrede endete, war kraft vertraglicher Vereinbarung der Bundes-An-gestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 (BAT) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Seit dem 1. Januar 1987 enthält der BAT u.a. folgende Bestimmungen:

"

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

- (1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt ... nach vollendetem 40. Lebensjahr ... in der Vergütungsgruppe ... Kr. XII bis Kr. I ... 30 Arbeitstage.
- ...
- (5) Beginnt, endet oder ruht das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsan-



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



spruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ...

- (5a) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub zusammenzurechnen.
- (5b) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

...

§ 51 Urlaubsabgeltung

- (1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden, oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

- (2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden ... 3/65 ... der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. ..."

Die Klägerin, die an fünf Tagen der Woche je acht Stunden in Wechselschicht nach Dienstplan eingesetzt war, hatte im Jahre 1987 einen tariflichen Zusatzurlaubsanspruch von zwei Arbeitstagen wegen abgeleiteter Nachtdienste erworben. Der Beklagte gewährte der Klägerin im Kalenderjahr 1987 zehn Urlaubstage und nach einer Erkrankung vom 28. Januar bis 28. März 1988 für die Zeit vom 29. bis 31. März 1988 drei weitere Tage Urlaub. Nach ihrem Ausscheiden



erhielt die Klägerin Urlaubsabgeltung für je fünf Urlaubstage aus den Kalenderjahren 1987 und 1988 von insgesamt 1.435,91 DM. Der Beklagte hat sich geweigert, weitere zehn Urlaubstage mit 1.164,94 DM abzugelten, nachdem ihm die Klägerin hierfür wiederholt eine Frist, zuletzt bis zum 28. Oktober 1988, gesetzt hatte.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung weiterer zehn Urlaubstage, die sie mit 1.164,94 DM brutto beziffert.

Die Klägerin hat mit der am 26. Januar 1989 zugestellten Klage beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 1.164,94 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 29. Oktober 1988 zu zahlen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten war erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

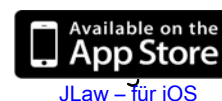
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet. Die Klägerin hat gegen den Beklagten Anspruch auf Gewährung einer Urlaubsabgeltung von 1.164,94 DM. Der Anspruch beruht auf § 7 Abs. 4 BUrtG, nicht, wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, auf einer ergänzenden Auslegung von § 51 Abs. 1 BAT.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht (Urteil veröffent-



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



licht in ZTR 1989, 487 f.) angenommen, daß der Klägerin bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 31. März 1988 ein Urlaubsanspruch von 19 Arbeitstagen zugestanden hat und ihr davon noch neun Urlaubstage abzugelten sind.

Da die Klägerin mehr als 40 Jahre alt ist, stand ihr im Kalenderjahr 1987 nach § 48 Abs. 1 BAT ein tariflicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen zu, weiterhin hatte sie nach § 48 a BAT Zusatzurlaub von zwei Tagen für Nachtarbeit zu beanspruchen, insgesamt also 32 Urlaubstage (§ 48 Abs. 5 a BAT). Nach der Berechnungsregel in § 48 Abs. 5 Satz 1 BAT belief sich der Jahresurlaub auf 9/12 von 32 Arbeitstagen, weil das Arbeitsverhältnis erst am 1. April 1987 begonnen hatte. Das sind 24 Urlaubstage. Hiervon hat der Beklagte 13 Urlaubstage gewährt (zehn Tage im Kalenderjahr 1987 und drei Tage im Kalenderjahr 1988). Außerdem stand der Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 1988 bis zum 31. März 1988 ein Urlaubsanspruch von acht Tagen zu (3/12 von 30 Arbeitstagen, § 48 Abs. 5 Satz 1, § 48 Abs. 5 b BAT). Insgesamt hatte sie bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses daher noch Anspruch auf Urlaub für 19 Arbeitstage. Hiervon hat der Beklagte insgesamt zehn Tage abgegolten. Zu entscheiden ist damit entgegen dem Vortrag der Klägerin, die von zehn Urlaubstagen ausgeht, noch über die Abgeltung von neun Urlaubstagen.

2. Jedenfalls im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zuzustimmen, daß die Klägerin Anspruch auf Abgeltung der danach noch verbleibenden neun Urlaubstage hat.



a) Die Revision stützt ihre Angriffe gegen die Annahme eines Abgeltungsanspruchs der Klägerin vor allem auf den Wortlaut von § 51 Abs. 1 BAT. Dieser lasse nur die Auslegung zu, daß die Tarifvertragsparteien die Abgeltungsregelung für den tariflichen Urlaub nur für die dort aufgeführten Beendigungstatbestände vorsehen wollten. Es fehle jeder Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien etwa den in § 51 Abs. 1 BAT nicht genannten Beendigungsgrund der Befristung oder den des Erreichens der Altersgrenze nicht gekannt oder übersehen hätten. So sei sowohl die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze tariflich geregelt (§ 60 BAT) als auch die Befristung oder Zweckbefristung (Nr. 7 Abs. 1 und 2 SR 2 y BAT).

b) Dem ist nicht zu folgen. Die Darlegungen der Revision rechtfertigen nicht den Ausschluß des Abgeltungsanspruchs der Klägerin. Nach dem Wortlaut von § 51 Abs. 1 BAT sind für eine Reihe von Beendigungsarten Urlaubsabgeltungsansprüche geregelt, für andere, darunter für die Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse, enthält die Tarifbestimmung keine Vorschriften.

Besteht damit für solche Arbeitsverhältnisse kein tariflicher Anspruch auf Abgeltung, kann daraus nicht zugleich hergeleitet werden, daß ein Abgeltungsanspruch insoweit ausgeschlossen sei (a.A. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Juni 1990, § 51 Erl. 3 e; Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, Stand 1. August 1990, § 51 Erl. 2). Die Revision will dies aus einem Hinweis auf den Willen der Tarifvertragsparteien herleiten, der darauf gerichtet gewesen sei, die Abgeltungsregelung nur für die in § 51 Abs. 1 BAT aufgeführten Beendigungstatbestände vorzusehen.



Auch wenn von einem solchen übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien auszugehen wäre, könnte es darauf für die Auslegung der Tarifregelung nur ankommen, wenn dieser Wille in § 51 Abs. 1 BAT hinreichend Ausdruck gefunden hätte oder sich sonst Zweifel aus dem Wortlaut der Tarifvorschrift ergeben, die es nahelegen, für deren Beseitigung einen solchen Willen heranzuziehen (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Für beides gibt es angesichts des eindeutigen Wortlauts von § 51 Abs. 1 BAT keinen Ansatzpunkt. Aus dem Gesamtzusammenhang mit anderen Vorschriften ergibt sich nichts anderes. Weder aus der Regelung für die Altersgrenze in § 60 BAT, also die tarifliche Befristung des Arbeitsverhältnisses, noch aus den Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (Nr. 7 Abs. 1 und 2 SR 2 y BAT) läßt sich für den Regelungsinhalt von § 51 Abs. 1 BAT begründen, daß diese Bestimmung Urlaubsabgeltungsansprüchen für Urlaubsansprüche bei Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses entgegensteht, sondern nur, daß sie keine Regelungen für solche Arbeitsverhältnisse enthält (vgl. ebenso Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand August 1990, § 51 Rz 3, 17, 22 b).

3. Davon geht auch das Landesarbeitsgericht aus, meint aber, der Anspruch der Klägerin auf die Urlaubsabgeltung sei unter diesen Umständen aus einer ergänzenden Auslegung des Tarifvertrags durch Lückenausfüllung zu gewinnen.

Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Dabei kann für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits dahinstehen,



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



ob und in welchen Grenzen Regelungen in Tarifverträgen, die durch die Tarifvertragsparteien nicht getroffen worden sind, durch gerichtliche Entscheidungen ersetzt werden können, weil eine Lücke, wie das Landesarbeitsgericht sie annimmt, hier nicht besteht, sondern für den Anspruch der Klägerin die gesetzliche Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG maßgeblich ist.

a) Urlaubsrechtliche Ansprüche sind nach dem Bundesurlaubsgesetz zu beurteilen, es sei denn, daß durch einzelvertragliche Vereinbarungen oder tarifvertragliche Vorschriften von den Bestimmungen dieses Gesetzes in dem durch § 13 BUrlG möglichen Umfang abgewichen ist. Solche besonderen Bestimmungen haben die Tarifvertragsparteien in § 51 Abs. 1 BAT für eine Reihe von Sachverhalten mit den dort genannten Voraussetzungen getroffen. Fehlen solche abweichenden Regelungen oder haben etwa die Tarifvertragsparteien kein eigenes abschließendes Regelwerk geschaffen, sind jeweils die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes anzuwenden. So entspricht es ständiger Rechtsprechung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts und ihm folgend des erkennenden Senats (vgl. z.B. BAGE 39, 53 = AP Nr. 4 zu § 7 BUrlG Übertragung; BAGE 50, 107 = AP Nr. 24 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAGE 52, 67 = AP Nr. 26 zu § 7 BUrlG Abgeltung; zuletzt Urteil des erkennenden Senats vom 31. Mai 1990 - 8 AZR 161/89 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), daß z.B. die sich aus § 7 Abs. 3 BUrlG für die Befristung und die Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs ergebenden Merkmale auch auf tarifvertragliche Urlaubsansprüche anzuwenden sind, wenn im Tarifvertrag hiervon nicht abgewichen worden ist. Entsprechendes gilt für den Abgeltungsanspruch. Hier ist mangels tariflicher Regelung § 7 Abs. 4 BUrlG anzuwenden (vgl. BAG, aa0).



Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet. Seine Erwägungen zur Lückenausfüllung sind daher gegenstandslos.

b) Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, abzugelten. Auf die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an. Daher umfaßt der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG auch Urlaubsansprüche aus befristeten Arbeitsverhältnissen.

Zu Unrecht meint die Revision (vgl. im Ansatz ebenso Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, § 51 BAT Rz 1 a, 13; vgl. ebenso PK-BAT Rządowski, § 51 Rz 5; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Juni 1990, § 51 Erl. 3 e; Peltzer, NZA 1988, 493 sowie LAG Berlin Urteil vom 9. Januar 1989 - 9 Sa 91/88 - ZTR 1989, 486), daß diese Verpflichtung nur den gesetzlichen Mindesturlaub umfasse, den der Beklagte bereits durch Abgeltung von zehn Urlaubstagen erfüllt habe. Die Revision verwechselt mit ihrer Auffassung die gesetzlichen Regelungen über den Urlaub mit dem Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. § 7 Abs. 4 BUrlG enthält eine solche Beschränkung auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht, sondern ist auf jeden Urlaubsanspruch im Arbeitsverhältnis mangels besonderer entgegenstehender Vereinbarungen anzuwenden (vgl. ebenso zutreffend Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand August 1990, § 51 Rz 22 b). Solche Vereinbarungen, durch die der Urlaubsabgeltungsanspruch in seiner Höhe auf den Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs beschränkt wäre, haben weder die Tarifvertragsparteien noch die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits getroffen. Der



Beklagte ist daher verpflichtet, in vollem Umfang der Klägerin auch für den bisher nicht abgegoltenen Urlaub eine Abgeltung zu gewähren. Zutreffend weisen Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, darauf hin, daß damit ohne ausdrückliche Tatbestandsnormierung sowohl der Fall in § 60 Abs. 1 BAT wie auch der Fall der Nr. 7 Abs. 1 und 2 SR 2 y BAT den übrigen und in § 51 Abs. 1 BAT ausdrücklich tatbestandsnormierten Beendigungsgründen in den rechtlichen Auswirkungen gleichgestellt ist.

4. Der Klägerin steht demnach der von ihr mit der Klage begehrte Betrag von 1.164,94 DM zu. Auch insoweit ist dem Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis beizupflichten.

Nach § 51 Abs. 2 BAT sind für jeden abzugeltenden Urlaubstag 3/65 der Urlaubsvergütung zu zahlen, die der Klägerin zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Kalendermonats, in welchem sie ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. ein Aufschlag nach der Berechnungsregel des § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT gezahlt (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT). Gemäß § 26 Abs. 1 BAT besteht die Vergütung des Angestellten aus Grundvergütung und dem Ortszuschlag. Die Klägerin ist im März 1988 ausgeschieden. In diesem Monat haben Grundvergütung und Ortszuschlag zusammen 2.816,91 DM betragen. Nach der Berechnungsregel in § 51 Abs. 2 BAT ergibt sich somit aus der Vergütung für jeden abzugeltenden Urlaubstag ein Betrag von 130,01 DM, mithin für neun Urlaubstage ein Betrag von 1.170,09 DM. Dies übersteigt die Klag-



forderung, so daß es keiner Erwägung bedarf, in welchem Umfang Zulagen der Vergütung hinzuzurechnen sind (§ 308 Abs. 1 ZPO).

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Weiss

R. Schmidt



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)