

Aktenzeichen: 8 AZR 645/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 8. März 1990
- 8 AZR 645/88 -

I. Arbeitsgericht
Gelsenkirchen

Urteil vom 16. Dezember 1987
- 4 Ca 3227/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 20. September 1988
- 11 Sa 324/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Urlaubsabgeltung - Zusatzurlaub nach SchwbG

Gesetz: BUrlG § 13, § 7 Abs. 4; SchwbG § 47; Manteltarifvertrag für
Arbeitnehmer der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes von
Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. i.d.F.
vom 28. September 1982 § 12 IV Nr. 3, § 12 II Nr. 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 645/88

11 Sa 324/88 Hamm

Verkündet am
8. März 1990

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1990 durch die Vorsitzende-Richterin Michels-Holl, die Richter Professor Dr. Leinemann und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Rheinberger und Dr. Pühler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. September 1988 - 11 Sa 324/88 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 16. Dezember 1987 - 4 Ca 3227/87 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits 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 schwerbehinderte (GdR 50 %) Klägerin war seit dem Jahr 1971 bei der Beklagten als Raumpflegerin beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis war der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. i.d.F. vom 28. September 1982 (MTV) anzuwenden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In § 12 MTV ist u.a. bestimmt:

"I. Urlaubsvoraussetzungen

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

...

II. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub der Arbeitnehmer wird nach Arbeitstagen bemessen. Arbeitstage sind alle Tage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte (vgl. § 20 Ziffer 5).

2. Die Zahl der ab 1. Januar 1982 als Urlaub zu gewährenden Arbeitstage beträgt bei

	6	7	8	9	10
freien Kalendertagen in 4 Kalenderwochen					
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	28	27	26	25	24
bis zum vollendeten 37. Lebensjahr	30	29	28	27	26
ab vollendetem 37. Lebensjahr	32	31	30	29	28

Ergibt sich durch eine Veränderung der Arbeitszeit oder des dienstplanmäßigen Einsatzes eine Änderung der Zahl der durchschnittlich dienstplanmäßig freien Kalendertage, so ist die jeweils gültige vorstehende Tabelle erforderlichenfalls zu ergänzen.

Als freie Tage im Sinne dieses Absatzes gelten alle dienstplanmäßig freien Kalendertage einschließlich der sich aus Schichtverlängerungen ergebenden freien Tage.

3. Die Jugendlichen erhalten den tariflichen Urlaub. Jedoch wird mindestens der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz gewährt.
4. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.

...

IV. Barabgeltung

Eine Abgeltung des tariflichen Urlaubsanspruchs in Geld ist grundsätzlich unzulässig.



Sie darf nur erfolgen

1. bei ordnungsmäßiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen, auch während der Kündigungsfrist, von der Arbeit nicht freigestellt werden konnte,
2. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze für die Gewährung des Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Sozialversicherung, wenn aus betrieblichen Gründen der Urlaub nicht mehr genommen werden konnte,
3. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

..."

Die Klägerin hat vom 15. Januar 1987 eine bis zum 31. Mai 1989 befristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen.

Am 1. Juli 1987 haben die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben. In der Vereinbarung der Parteien ist unter § 2 bestimmt:

"Frau S bestätigt hiermit, daß ihr gegen das RWE Ansprüche auf Arbeitslohn nicht mehr zustehen. Die Abgeltung des Tarifurlaubs für das Kalenderjahr 1987 bleibt hiervon unberührt."

Die Beklagte hat mit der Abrechnung für den Monat Juni 1987 der Klägerin 2.601,82 DM als Abgeltung für 30 Tage Tarifurlaub gewährt. Die Klägerin hat mit ihrer am 30. September 1987 zugestellten Klage Urlaubsabgeltung für fünf weitere Tage gesetzlichen Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz begehrt, die sie mit 433,65 DM berechnet.



- 5 -

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 433,65 DM (brutto) nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag 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 hat Erfolg. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Abgeltungsanspruch für den gesetzlichen Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 12 II Nr. 4 MTV gehöre zu dem tariflichen Urlaubsanspruch i. S. des § 12 MTV. Deshalb sei er wie der Tarifurlaub im übrigen nach § 12 IV Nr. 3 MTV abzugelten.
2. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Der in § 12 II Nr. 4 MTV erwähnte gesetzliche Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz ist kein Tarifurlaub i. S. von § 12 IV MTV und deshalb nicht unter den in § 12 IV Nr. 3 MTV genannten Voraussetzungen abzugelten.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach klargestellt, daß es sich bei Bestimmungen des normativen Teils eines Tarifvertrags nicht stets um eigenständige Regelungen handeln muß. Bei



- 6 -

einer Verweisung auf außertarifliche Normen kann es schon am Willen der Tarifvertragsparteien fehlen, hierdurch eine eigene Tarifnorm zu schaffen. Bei tarifvertraglichen Bestimmungen, die inhaltlich mit außertariflichen Normen übereinstimmen oder auf sie verweisen, ist deshalb jeweils durch Auslegung zu ermitteln, ob die Tarifvertragsparteien durch sie eine selbständige, d. h. in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige Regelung treffen wollten. Dieser Wille muß - entsprechend den für Tarifverträge maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen - im Wortlaut des Tarifvertrages erkennbaren Ausdruck gefunden haben (BAGE 40, 102 = AP Nr. 133 zu § 1 TVG Auslegung).

Unter Zugrundelegung dieser Erfordernisse kann nicht davon ausgegangen werden, daß § 12 II Nr. 4 MTV eine selbständige Regelung enthält, durch die der gesetzliche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte dem in § 12 I Nr. 1 und § 12 II Nr. 2 MTV genannten tariflichen Urlaub mit den in § 12 IV Nr. 3 MTV daran geknüpften Folgen gleichzusetzen ist. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien läßt sich weder § 12 II Nr. 4 MTV noch dem Zusammenhang der tariflichen Normen untereinander entnehmen. Die Tarifvertragsparteien haben ersichtlich nur auf den gesetzlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte hingewiesen, ohne im übrigen auch dessen Dauer zu nennen, um die Tarifgebundenen möglichst umfassend über die für Urlaubsansprüche zu beachtenden Rechtsvorschriften zu unterrichten. Anhaltspunkte für einen weiterreichenden Regelungswillen der Tarifparteien sind nicht ersichtlich.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Tarifvertragsparteien sind zwar nicht gehindert, Ansprüche, die sich aus dem Gesetz ergeben, als Tarifanspruch zu behandeln. Das haben die Tarifparteien in § 12 I Nr. 1 und § 12 II Nr. 2 MTV getan, indem sie den gesetzlichen Urlaub nach §§ 1, 3 BUrtG in die Regelungen über den tariflichen Urlaub einbezogen haben und ihn in Voraussetzung und Wirkung ebenso behandeln wie den tariflich vereinbarten Urlaub. Dies trifft aber für den gesetzlichen Zusatzurlaub nach § 12 II Nr. 4 MTV nicht zu, weil die Tarifparteien nur auf diese Ansprüche hingewiesen, sie aber damit allein nicht in ihren Regelungswillen aufgenommen haben. Tarifparteien sind auch nicht gezwungen, gesetzliche Ansprüche, auf die sie in einer Tarifregelung hinweisen, deshalb ebenso zu behandeln wie tarifliche Ansprüche (vgl. die Senatsentscheidung BAGE 52, 301 = AP Nr. 7 zu § 44 SchwbG). Daran ändert nichts, daß nach dem Tarifvertrag das Entgelt für Tarifurlaub und Zusatzurlaub nach gleichen Grundsätzen zu berechnen ist.

3. Die Klägerin hätte daher mit ihrem Abgeltungsbegehren nur Erfolg haben können, wenn sie im vorliegenden Rechtsstreit Tatsachen vorgetragen hätte, aus denen zu folgern wäre, daß sie nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und rechtzeitig vor Ablauf des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 BUrtG am 31. März 1988 wieder arbeitsfähig und arbeitsbereit gewesen wäre (ständige Rechtsprechung des erkennenden Senats, vgl. z. B. Urteil vom 20. April 1989 - 8 AZR 621/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Daran fehlt es.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Wittek

Rheinberger

Dr. Pühler



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](#)