

Aktenzeichen: 9 AZR 419/98
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. Mai 1999
- 9 AZR 419/98 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 13. Mai 1997
- 4 Ca 569/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 15. April 1998
- 9 Sa 1633/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsanspruch im Fleischerhandwerk Niedersachsen

Gesetz:

BUrlG §§ 5, 9; GG Art. 3 Abs. 1; Manteltarifvertrag für das
Fleischerhandwerk Niedersachsen/Bremen vom 18. Januar 1996
§ 7 Ziff. 1, Ziff. 2.1, Ziff. 4

Leitsatz:

Nach § 7 Ziff. 2.1 Satz 2 und 3 des Manteltarifvertrages für
das Fleischerhandwerk Niedersachsen/Bremen vom 18. Januar
1996 wird der den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitende
tarifliche Jahresurlaub für jeden Monat, in dem der Arbeit-
nehmer nicht mehr als die Hälfte der festgelegten Arbeitstage
tatsächlich gearbeitet hat, anteilig gekürzt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 419/98
9 Sa 1633/97 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Mai 1999

Urteil

Brüne,
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Fox und Unger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. April 1998 - 9 Sa 1633/97 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 13. Mai 1997 - 4 Ca 569/96 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

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 beiderseits tarifgebundenen Parteien streiten darüber, ob die Beklagte der Klägerin aus dem Urlaubsjahr 1996 noch sechs Tage Urlaub nachzugewähren hat.

Die 1949 geborene Klägerin ist seit April 1995 als Verkäuferin in der in Niedersachsen gelegenen Fleischerei der Beklagten beschäftigt. Der für das Bundesland Niedersachsen für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag des Fleischerhandwerks Niedersachsen/Bremen vom 18. Januar 1996 (MTV) enthält - soweit hier von Interesse - folgende urlaubsrechtlichen Bestimmungen:

§ 7

Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Urlaubsgewährung gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit folgender Zusatzregelung für alle Arbeitnehmer/innen:

1996	WT	AT
...		
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	36	30
...		



WT = Werktage (Montag bis Samstag)

AT = individuelle Arbeitstage, ausgehend von der 5-Tage-woche.

Maßgeblich für die Dauer des Urlaubs ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres (01. Januar).

2.1 Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis für den ganzen Monat bestanden hat und in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Der Mindestanspruch auf Urlaub nach Bundesurlaubsgesetz darf jedoch nicht unterschritten werden. Halbe Tage und mehr werden nach oben aufgerundet.

2.2 Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bereits mehr Urlaub erhalten als ihm nach der Zwölftelung bis dahin zustand, kann der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt, soweit es für die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit des Kalenderjahres gezahlt wurde, als Lohnvorschuß vom Arbeitnehmer zurückverlangen bzw. bei der letzten Lohn- und Gehaltszahlung einbehalten. Dies darf jedoch nicht dazu führen, daß bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte weniger als der gesetzliche Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz gewährt wird.

3. ...

4. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach termingemäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Arbeitgeber und, falls vorhanden, gesetzliche Betriebsvertretung setzen dann unter Berücksichtigung des Wunsches des Arbeitnehmers erneut den Antritt des restlichen Urlaubs fest.

5. Der Urlaubsanspruch erlischt am Ende des Kalenderjahres, es sei denn, daß er aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht genommen werden konnte. In diesem Fall erlischt der Urlaubsanspruch am 31. März des Folgejahres.

6. ...



Vom 13. Januar 1996 bis 17. Februar 1996 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Mit der Gehaltsabrechnung für Juni 1996 wies die Beklagte die Klägerin darauf hin, daß der tarifliche Urlaubsanspruch wegen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit um sechs Urlaubstage gekürzt werde. Die Klägerin widersprach und verlangte den ungekürzten Urlaub. Die Beklagte gewährte nur 30 Werktage.

Mit der am 23. August 1996 erhobenen Klage hat die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin aus dem Urlaubsjahr 1996 noch sechs Werktage Urlaub zu gewähren.

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 weiterhin ihren Klageabweisungsantrag.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin für das abgelaufene Urlaubsjahr 1996 Urlaub nachzugewähren.

1. Da die Beklagte der Klägerin im Urlaubsjahr 1996 30 Werktage Urlaub gewährt hat, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch von jährlich mindestens 24 Werktagen (§ 3 Abs. 1 BUrlG) erfüllt. Für die weitergehende Forderung der Klägerin kommt - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - nur ein Anspruch nach § 7 Ziff. 1 iVm. Ziff. 2.1 Satz 1 MTV in Betracht. Das Landesarbeitsgericht hat aber übersehen, daß nach Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März 1997 ein möglicherweise



im Jahr 1996 entstandener und nicht voll erfüllter Anspruch inzwischen nach § 7 Abs. 5 Satz 2 MTV erloschen ist.

2. Die Beklagte ist auch nicht zum Ersatz von Resturlaub aus 1996 verpflichtet.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 7. November 1985 - 6 AZR 62/84 - BAGE 50, 112; 23. Juni 1988 - 8 AZR 459/86 - AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 16 = EzA BUrlG § 7 Nr. 62; 16. März 1999 - 9 AZR 428/98 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) kann der Arbeitnehmer Ersatz für verfallenen Urlaub verlangen, wenn sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden hat und nach Ablauf des Übertragungszeitraums der Urlaubsanspruch untergegangen ist (§ 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 280 Abs. 1, § 249 Satz 1 BGB).

b) Die Beklagte ist schon deshalb nicht zur Gewährung von Ersatzurlaub verpflichtet, weil die Klägerin nicht berechtigt war, für das Urlaubsjahr 1996 mehr als 30 Werktage Urlaub zu verlangen.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Klägerin habe den vollen tariflichen Urlaub von 36 Werktagen 1996 beanspruchen können. Die tarifliche Zwölfteilungsregel in § 7 Ziff. 2.1 Satz 2 MTV komme nicht zur Anwendung. Der Anwendungsbereich dieser Kürzungsregelung gelte nur für den Teilurlaub im Ein- und Austrittsjahr.

bb) Diese Auslegung hält der revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand.

(1) Weder aus dem Wortlaut der Regelung, noch aus ihrem Zusammenhang lassen sich hinreichende Anhaltspunkte dafür entnehmen, daß die Zwölfteilung in § 7



Ziff. 2.1 MTV nur für die Fälle des Teilurlaubs im Eintrittsjahr entsprechend § 5 Abs. 1 a und b BUrlG gelten soll. Der Sachzusammenhang spricht vielmehr für eine allgemeine Regelung, die nicht auf das Eintrittsjahr beschränkt ist. Der nach Zurücklegung der Wartezeit entstandene volle tarifliche Urlaubsanspruch soll nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 in § 7 Ziff. 2.1 MTV gekürzt werden. Für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat und der Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der für diesen Monat festgesetzten Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat, soll die Anzahl der Urlaubstage anteilig gekürzt werden. Dabei darf der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nicht unterschritten werden. Mit dieser Regelung wird erkennbar das Ziel verfolgt, die Belastung der Fleischereibetriebe durch Fehlzeiten einzuschränken. Längerfristig abwesenden Arbeitnehmern soll bis zur Grenze des gesetzlichen Mindesturlaubs der tarifliche Anspruch gekürzt werden. Mit diesem Regelungsziel wäre es schwer vereinbar, wenn das Ziel, die Abwesenheitszeiten zu vermindern, nur auf die ersten sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses beschränkt wäre.

(2) Die Einwände des Landesarbeitsgerichts überzeugen nicht. Aus dem Einleitungssatz in § 7 Ziff. 2.1 MTV läßt sich nicht die Beschränkung der Zwölfteilungsregelung auf das Eintrittsjahr entnehmen. Das gilt schon deshalb, weil die Wartezeit von sechs Monaten nicht notwendigerweise im Eintrittsjahr erfüllt werden muß. Wird z. B. das Arbeitsverhältnis im Oktober begründet, so ist die Wartezeit erst mit Ablauf des 31. März des Folgejahres erfüllt. Auch aus der Formulierung in § 7 Ziff. 2.1 Satz 2 MTV, das Arbeitsverhältnis müsse „für den ganzen Monat“ bestanden haben, kann nicht auf eine ausschließliche Anwendung des Zwölfteilungsprinzips auf einen Teilurlaub iSv. § 5 Abs. 1 a oder b BUrlG geschlossen werden. Eine derartige Be-



trachtung übersieht, daß das Zwölfteilungsprinzip sowohl für den Voll- als auch den Teilurlaub gelten soll. Deutlich wird das in § 7 Ziff. 2.2 MTV. Danach wird der Vollurlaub auch dann gekürzt, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit im zweiten Halbjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Hier zeigt sich, daß die Tarifvertragsparteien das Zwölfteilungsprinzip allgemein anwenden und nicht, wie in § 5 Abs. 1 c BUrlG vorgesehen, auf besondere Fälle beschränken wollen.

(3) Schließlich sind auch die vom Landesarbeitsgericht gegen diese Auslegung vorgebrachten verfassungsrechtlichen Bedenken unbegründet.

Die Tarifvertragsparteien sind an den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden (vgl. 28. Juli 1992 - 9 AZR 308/90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Seniorität Nr. 10 = EzA VRG § 2 Bauindustrie Nr. 10). Nach Art. 9 Abs. 3 GG haben die Tarifvertragsparteien aber eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Die Gerichte für Arbeitssachen können deshalb nicht prüfen, ob die tarifliche Regelung ihnen zweckmäßig erscheint. Sie können lediglich Verstöße gegen höherrangiges Recht beanstanden. Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien differenziert. Für Arbeitnehmer mit erheblichen Fehlzeiten soll der tarifliche Mehrurlaub anteilig gekürzt werden. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt darin nur, wenn es dafür keine sachlich vertretbaren Gründe gibt. Das ist nicht der Fall. Denn es leuchtet ein, daß eine Kumulation von urlaubsbedingten und sonstigen Fehlzeiten zu besonderen Belastungen von Betrieben des Fleischerhandwerks führt. Das gewählte Mittel, bei hohen Fehlzeiten den Urlaub anteilig zu vermindern, ist geeignet, die Belastung in Grenzen zu halten. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts liegt auch keine willkürliche Schlechterbehandlung der Gruppe der Arbeitnehmer vor, die vor Urlaubsantritt erkrankt, gegenüber der Gruppe, die nach Beginn des Urlaubs er-



krankt. Die in § 7 Ziff. 4 MTV von den Tarifvertragsparteien getroffene Regelung, daß nachgewiesene Tage der Erkrankung während des Urlaubs nicht auf den Urlaub angerechnet werden, entspricht der gesetzlichen Regelung des § 9 BUrlG. Mit dieser Regelung wird die Erfüllung von bestehenden urlaubsrechtlichen Freistellungsansprüchen sichergestellt. Demgegenüber haben die Tarifvertragsparteien in § 7 Ziff. 1. und 2.1 MTV den Umfang der Freistellungsansprüche geregelt. Es liegen unterschiedliche Regelungsziele vor, die eine Vergleichbarkeit ausschließen.

c) Da die Klägerin im Urlaubsjahr 1996 nur an zehn Kalendermonaten mehr als die Hälfte der für diese Monate festgelegten Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat, stand ihr nach § 7 Ziff. 1, 2.1 Satz 2 MTV nur 10/12 der für ihr Altersgruppe maßgeblichen Urlaubsdauer von 36 Werktagen zu. Das waren 30 Werktage. In diesem Umfang ist ihr Urlaub gewährt worden. Somit kann am 31. März 1997 kein Resturlaubsanspruch der Klägerin untergegangen sein. Für einen Schadenersatzanspruch der Klägerin besteht daher keine Grundlage.

II. Die vollständig unterlegene Klägerin hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Leinemann

Reinecke

Düwell

Fox

H. Unger

