

Aktenzeichen: 9 AZR 456/92
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 08. März 1994
- 9 AZR 456/92 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 28. Mai 1991
- 5 Ca 371/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 20. Februar 1992
- 7 Sa 78/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifauslegung - tarifliches Urlaubsgeld beim NDR

Gesetz:

TV über Zahlung eines Urlaubsgeldes für die Arbeitnehmer und
Auszubildenden des NDR vom 14. Mai 1986

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](#)

9 AZR 456/92

7 Sa 78/91 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. März 1994

U r t e i l

Klapp,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1994 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dü-



well sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gaber und Oberhofer für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Februar 1992 - 7 Sa 78/91 - wird zurückgewiesen.

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 Parteien streiten über ein tarifliches Urlaubsgeld.

Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 16. Oktober 1989 an zunächst aushilfsweise als Sachbearbeiterin mit einer Befristung bis zum 15. März 1990 in der Personalabteilung zur Überbrückung einer Vakanz angestellt. Dieser Aushilfsvertrag wurde vorzeitig am 12. März 1990 aufgehoben. Nach einer neuen Vereinbarung mit der Klägerin wurde sie rückwirkend zum 1. Februar 1990 befristet bis zum 30. September 1990 auf demselben Arbeitsplatz als gehobene Sachbearbeiterin (Vergütungsgruppe 6) weiterbeschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 12. März 1990 ist auf die beim NDR bestehenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Bezug genommen worden. Hierzu gehört auch der Tarifvertrag über die Zahlung eines Urlaubsgeldes vom 14. Mai 1986 (TV), dessen einschlägige Bestimmungen wie folgt lauten:

- (1) Die Arbeitnehmer und die Auszubildenden des Norddeutschen Rundfunks erhalten jährlich ein Urlaubsgeld.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt



- für Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen 1 - 8 und Festgehälter für Klangkörper DM 300,00
- für Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen 9 - 13 einschließlich Festlohn DM 450,00
- für Auszubildende DM 300,00

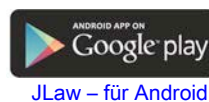
Nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten das Urlaubsgeld zeitanteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur tarifvertraglichen vollen Arbeitszeit.

- (3) Das Urlaubsgeld wird zusammen mit den Bezügen für den Monat Mai ausgezahlt.
- (4) Voraussetzungen für die Zahlung des Urlaubsgeldes sind, daß
 - am 1. Mai ein Beschäftigungsverhältnis besteht,
 - dieses Beschäftigungsverhältnis seit dem 1. Januar des gleichen Jahres ununterbrochen bestanden hat und daß
 - für den Monat Mai Anspruch auf Vergütung, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld besteht.

Im Mai 1990 zahlte der Beklagte, ohne daß der Tarifvertrag abgeändert worden war, für alle Arbeitnehmer der VergGr. 1 bis 8 ein um 1.000,00 DM auf insgesamt 1.300,00 DM erhöhtes Urlaubsgeld. Die Klägerin erhielt weder das tarifliche noch das erhöhte Urlaubsgeld.

Sie hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 1.300,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 31. Mai 1990 auf den dem Bruttobetrag entsprechenden Nettobetrag zu zahlen.



Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat geltend gemacht, sowohl nach Wortlaut als auch nach der Tarifgeschichte sollten Arbeitnehmer, die als Vertretung oder Aushilfen nur kurzzeitig beschäftigt werden, kein Urlaubsgeld erhalten. Zu diesem Personenkreis gehöre auch die Klägerin.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten als unbegründet zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klageabweisung.

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

I. Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung des übertariflichen Urlaubsgeldes von 1.300,00 DM nebst Verzugszinsen.

1. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben zu Recht erkannt, daß die Klägerin aufgrund der vertraglichen Inbezugnahme des Tarifvertrages einen Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 300,00 DM hat.

Die Klägerin erfüllt die anspruchsbegründenden Voraussetzungen des Tarifvertrages. Sie ist Arbeitnehmerin des Norddeutschen Rundfunks (Nr. 1 TV). Für den Monat Mai 1990 bestand ein Anspruch



auf Vergütung (Nr. 4 TV dritter Spiegelstrich) und am 1. Mai 1990 dementsprechend ein Beschäftigungsverhältnis (Nr. 4 TV erster Spiegelstrich), das seit dem 1. Januar des gleichen Jahres ununterbrochen bestanden hat (Nr. 4 TV zweiter Spiegelstrich).

Entgegen der Rüge der Revision ist die Auslegung der tariflichen Bestimmung "dieses Beschäftigungsverhältnisses" durch das Landesarbeitsgericht nicht fehlerhaft. Der von der Revision behauptete wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist im Wortlaut der Tarifvorschrift nicht enthalten.

a) Tarifvertragsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Es ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Dabei ist über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck mitzuberücksichtigen, insofern und insoweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat (BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 6. September 1990 - 6 AZR 559/88 - AP Nr. 1 zu § 1 MTV Ausbildung).

b) In Nr. 4 des TV sind u.a. als Voraussetzungen für die Zahlung des Urlaubsgeldes festgelegt, daß am 1. Mai ein Beschäftigungsverhältnis (noch) besteht und dieses Beschäftigungsverhältnis seit dem 1. Januar des gleichen Jahres ununterbrochen bestanden hat.

Mit dem Begriff Beschäftigungsverhältnis wird nach allgemeinem Sprachgebrauch die tatsächliche Aufnahme einer nicht selbstständigen Arbeit in einem fremden Betrieb umschrieben (vgl.



Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 29 II 3 b). Es findet sich kein Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien hier den Begriff des Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen Sinn verstanden haben. Da die Klägerin während ihrer gesamten Beschäftigungszeit vom 16. Oktober 1989 bis 30. September 1990 auf demselben Arbeitsplatz in der Personalabteilung des Beklagten "zur Überbrückung einer Vakanz" tätig war, ist das Landesarbeitsgericht folgerichtig zu dem Ergebnis gelangt, daß ihr Beschäftigungsverhältnis am Stichtag 1. Mai 1990 ununterbrochen seit dem 1. Januar 1990 fortbestanden hat.

Unerheblich ist der Einwand der Revision, daß die Klägerin mit Rückwirkung zum 1. Februar 1990 "auf der Basis eines Zeitvertrages als gehobene Sachbearbeiterin" zu verbesserten Vertragsbedingungen beschäftigt worden ist. Zwar sind zwei befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden, es liegt aber dennoch ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor. Hiervon ist auch der Beklagte in seinem Bestätigungsschreiben vom 12. März 1990 ausgegangen, in dem er der Klägerin mitgeteilt hat, daß sie auf der Basis eines neuen Zeitvertrages weiterbeschäftigt werde.

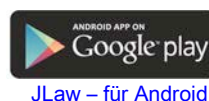
c) Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich aus dem von ihr zitierten "Tarifzusammenhang" kein anderes Auslegungsergebnis. Zwar läßt sich aus der Nr. 2 des TV entnehmen, daß neben Auszubildenden nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in die VergGr. 1 bis 13 eingruppiert ist, Urlaubsgeld erhalten sollen. Daraus läßt sich jedoch nicht der Schluß ziehen, daß Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis erst nach dem 1. Januar, aber



vor dem 1. Mai in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt, vom tariflichen Urlaubsgeld ausgeschlossen werden sollen.

Für den ersten befristeten Arbeitsvertrag, den die Klägerin am 16. Oktober 1989 abgeschlossen hat, war weder das Tarifwerk der Beklagten vereinbart, noch fiel dieser Arbeitsvertrag in den Geltungsbereich des Tarifvertrages über die Vergütungsordnung, dessen Anlage das Verzeichnis der VergGr. 1 - 13 enthält. In diesem Tarifvertrag sind die Arbeitnehmer von der Eingruppierung in Vergütungsgruppen ausgenommen, die nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags fallen. Im Manteltarifvertrag vom 18. November 1976 in der Fassung vom 7. Februar 1980 sind nach Nr. 112.5 die Arbeitnehmer ausgenommen, die zur Vertretung oder als Aushilfe beschäftigt werden, sofern die ununterbrochene Beschäftigung sechs Monate nicht überschreitet. Durch den Änderungsvertrag vom 12. März 1990 ist das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin aber in den MTV hineingewachsen. Dies haben ursprünglich beide Parteien erkannt, als sie bei der Vertragsverlängerung die Eingruppierung in die VergGr. 6 bestimmten.

Die Revision übersieht, daß mit dem Vertrag vom 12. März 1990 kein neues Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis begründet, sondern das bestehende rechtlich umgestaltet worden ist. Hätten die Tarifvertragsparteien eine Beschränkung der Anspruchsberechtigung auf Urlaubsgeld für die Arbeitsverhältnisse erreichen wollen, die bereits am Stichtag 1. Januar länger als sechs Monate beschäftigt werden, so hätten sie dies entsprechend der Regelung im Manteltarifvertrag zum Ausdruck bringen müssen. Mit der Wortfolge "dieses Beschäftigungsverhältnis" in Nr. 4 TV zweiter Spie-



gestrichen ist dies nicht geschehen.

Die von der Revision gewünschte Auslegung hätte zur Folge, daß ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem 1. Januar und dem 1. Mai rechtlich unverändert fortbestehen müßte. Dies kann vernünftigerweise nicht der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sein, weil dann ohne jeden sachlichen Grund Arbeitnehmer vom Anspruch auf Urlaubsgeld ausgeschlossen würden, deren Arbeitsverträge in Folge von "Beförderungen" oder Versetzungen zwischen dem 1. Januar und dem 1. Mai geändert wird.

2. Die Klägerin hat neben dem tariflichen Anspruch auf 300,00 DM noch einen weiteren Anspruch auf Zahlung von 1.000,00 DM. Der Klägerin steht eine Ausgleichszahlung für die von dem Beklagten allen Arbeitnehmern der VergGr. 6 gezahlten Betrag von 1.000,00 DM zu. Der Beklagte hat nämlich den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, als er die Klägerin ohne sachlichen Grund von der allen gewährten übertariflichen Zahlung ausgenommen hat. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei einer Benachteiligung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes den Benachteiligten der Anspruch zuzuerkennen, der ihnen vorenthalten wurde (vgl. BAG Urteil vom 11. September 1974 - 5 AZR 567/73 - AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 22. September 1993 - 5 AZR 54/93 -, n.v.).



3. Der Anspruch auf Verzugszinsen ergibt sich aus § 284 Abs. 2 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 614 BGB.

II. Der Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Dr. Leinemann

Dörner

Düwell

Dr. Gaber

Oberhofer



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)