

Aktenzeichen: 9 AZR 763/08
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. Oktober 2009
- 9 AZR 763/08 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart Kammer Ludwigsburg

Urteil vom 8. Februar 2008
- 10 Ca 838/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 9. Juli 2008
- 20 Sa 15/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Teilurlaub - tarifliche Zwölfstelungsregelung

Gesetze:

BUrlG §§ 4, 5 Abs. 1 Buchst. b, § 7 Abs. 4; Manteltarifvertrag für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer/innen des Einzelhandels in Baden-Württemberg § 15 Ziff. 2 und 3, § 17 Ziff. 3

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 763/08
20 Sa 15/08
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Oktober 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Reinfelder sowie die ehrenamtlichen Richter Preuß und Pfelzer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. Juli 2008
- 20 Sa 15/08 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu
tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltungsansprüche.

1

Der Beklagte betreibt bundesweit Drogeriemärkte. Die 1969 geborene
Klägerin war befristet vom 2. November 2006 bis zum 28. Februar 2007 mit
einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und einer Stundenvergütung von
13,02 Euro brutto beschäftigt. Der 1. November 2006 (*Allerheiligen*) war ein
gesetzlicher Feiertag in Baden-Württemberg.

2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft beiderseitiger Ver-
bandszugehörigkeit die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die An-
gestellten und gewerblichen Arbeitnehmer/innen des Einzelhandels in Baden-
Württemberg vom 13. Januar 1994 in der Fassung vom 22. März 2006 (*MTV*)
Anwendung. In diesem ist auszugsweise bestimmt:

3

„§ 15

Allgemeine Urlaubsregelungen

1. Arbeitnehmer/innen und Auszubildende haben in
jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Er-
holungsurlaub.
Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der erste volle Urlaub kann grundsätzlich erst nach
einer Wartezeit von 6 Monaten genommen werden.
3. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder
ausscheidende Arbeitnehmer/innen haben in diesem
Kalenderjahr auf so viel Zwölftel des Jahresurlaubs
Anspruch, als sie Tätigkeitsmonate im Betrieb



beschäftigt waren. Scheiden sie nach erfüllter Wartezeit in der 2. Hälfte des Kalenderjahres aus, so erhalten sie - ungeachtet der Zwölfteilung - mindestens den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen.

§ 16

Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt:

...

nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 36 Werktage.

4. Als Stichtag für die Berechnung der Urlaubsdauer nach Lebensjahren und nach Betriebs-/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit gilt der 1. Januar.

Als Urlaubstage gelten auch arbeitsfreie Werktage mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

5. Wenn Krankheitszeiten, Badekuren oder Heilverfahren, die zur Beseitigung bestehender Arbeitsunfähigkeit ärztlicherseits als notwendig erachtet werden, länger als 4 Monate dauern, kann vom Jahresurlaub für jeden weiteren vollen Monat ein Zwölftel in Abzug gebracht werden. Die so errechnete Urlaubsdauer ist auf volle Tage aufzurunden.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch kann dadurch nicht gemindert werden.

Ist die Krankheit die Folge eines Betriebsunfalles, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren.

§ 17

Urlaubsentgelt

3. Der Urlaub darf nicht abgegolten werden, es sei denn, dass er als bezahlte Freizeit infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.



§ 19**Tarifliche Sonderzahlungen****A. Zusätzliches Urlaubsgeld**

5. Das Urlaubsgeld ist entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren. Im Urlaubsjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf so viel Zwölftel des Urlaubsgeldes, als sie im laufenden Urlaubsjahr Tätigkeitsmonate dem Betrieb angehörten. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist als Gehalts- oder Lohnvorschuss zurückzuzahlen.

B. Tarifliche Sonderzuwendung

...

4. Ab dem 2. Jahr der ununterbrochenen Betriebs-/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit hat der/die ausscheidende Arbeitnehmer/in Anspruch auf so viel Zwölftel der tariflichen Sonderzuwendung, wie er/sie im laufenden Kalenderjahr volle Monate im Betrieb/Unternehmen/Konzern tätig war.

“

Der Beklagte gewährte der Klägerin in der Zeit vom 19. Februar bis 28. Februar 2007 insgesamt neun Urlaubstage. 4

Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 234,36 Euro brutto für drei weitere Urlaubstage begehrt. 5

Sie hat die Ansicht vertreten, ihr stehe ein weiteres Zwölftel des Jahresurlaubs für den Monat November zu, da sie an allen Arbeitstagen dieses Monats gearbeitet habe. Die Bestimmung in § 15 Ziff. 3 Satz 1 MTV sei konstitutiv. Im Gegensatz zu § 5 Abs. 1 BUrlG sowie § 16 Ziff. 5 MTV und § 19 Abschn. B Ziff. 4 MTV spreche § 15 Ziff. 3 MTV nicht von „vollen“ Monaten, sondern von „Tätigkeitsmonaten“ und „beschäftigt waren“. Damit hätten die Tarifvertragsparteien hinreichend klar zum Ausdruck gebracht, dass nicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses während eines vollen Monats, sondern lediglich auf die Erbringung der in dem jeweiligen Monat tatsächlich anfallenden 6



Tätigkeit abzustellen sei. Den Tarifvertragsparteien sei an einer linearen Zuordnung von Urlaubstagen in Bezug auf die Beschäftigungsdauer im Arbeitsverhältnis gelegen gewesen. Da von Tätigkeitsmonaten gesprochen werde, seien nur die Tage maßgeblich, an denen Arbeitspflicht bestanden habe. Eine Zuordnung der tatsächlich geleisteten Arbeitstage zu den tariflich vorgesehenen Urlaubstagen sei ohne Weiteres durch einfaches „ins Verhältnis setzen“ möglich. Es sei bewusst auf eine Verknüpfung von Urlaubsdauer und „vollen Monaten“ verzichtet worden; ausreichend für einen (geringeren) Teilurlaubsanspruch seien auch tatsächlich gearbeitete „halbe“ Tätigkeitsmonate oder überhaupt Bruchteile von Monaten. Da gemäß § 15 Ziff. 3 Satz 1 MTV zum Ende des Kalenderjahres feststehen müsse, ob und wie viel Urlaub bestehe, folge daraus, dass die tarifliche Regelung an die Kalendermonate des Jahres als Bezugsgröße anknüpfe. Eine andere Auslegung verstoße gegen den Gleichheitssatz. Es sei nicht gerechtfertigt, die Klägerin anders zu behandeln, als die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 1. November 2006 begonnen hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

7

den Beklagten zu verurteilen, an sie 234,36 Euro brutto
nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten
über dem Basiszinssatz seit 1. März 2007 zu bezahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, das Tatbestandsmerkmal des „Tätigkeitsmonats“ sei erst mit Vollendung des Monatszeitraums erfüllt. Ein „Monat“ stelle eine gesetzlich exakt bestimmte Zeitspanne dar, die erst mit deren Ablauf erfüllt sei. Da die Klägerin nur drei volle Tätigkeitsmonate für ihn erbracht habe, sei ihr Teilurlaubsanspruch von drei Zwölftel des Jahresurlaubs erfüllt.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

9



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. Die zulässige Klage hat in der Sache 10
keinen Erfolg.
- I. Der Klägerin steht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für drei weitere 11
Urlaubstage zu. Der Beklagte hat den gesetzlichen und tariflichen Urlaubs-
anspruch der Klägerin in vollem Umfang durch die Gewährung von insgesamt
neun Urlaubstagen erfüllt.
1. Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der gesetzliche Urlaubsanspruch abzu- 12
gelten, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht
mehr genommen werden kann. Dementsprechend erlaubt § 17 Ziff. 3 MTV die
Abgeltung nur, wenn der Urlaub infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses
nicht mehr als bezahlte Freizeit gewährt werden kann. Abzugelten ist aber nur
ein Urlaubsanspruch, der noch nicht erfüllt ist (*vgl. Senat 10. Februar 2004*
- 9 AZR 116/03 - zu II der Gründe, BAGE 109, 285). Solche abzugeltenden
Urlaubstage bestanden zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin mit dem
28. Februar 2007 nicht mehr.
2. Den gesetzlichen Teilurlaubsanspruch gem. § 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG 13
hat der Beklagte in vollem Umfang erfüllt.
- a) Einem Arbeitnehmer, der vor Erfüllung der Wartezeit von sechs 14
Monaten (§ 4 BUrlG) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, steht der gesetz-
liche Teilurlaubsanspruch gem. § 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG zu. Bei dessen
Berechnung ist, wenn ein Teil des unter sechs Monaten liegenden Be-
schäftigungszeitraums in dem einen, ein Teil in dem folgenden Kalenderjahr
liegt, auf den Gesamtbeschäftigungszeitraum abzustellen (*Senat 10. Februar*
2004 - 9 AZR 116/03 - zu III 4 b cc (2) der Gründe, BAGE 109, 285).
- Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erwirbt 15
der Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch in Höhe eines Zwölftels des
Jahresurlaubs. Maßgeblich ist dabei nicht der Kalendermonat, sondern der



Beschäftigungsmonat, also der Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich besteht. Die Berechnung erfolgt nach § 188 Abs. 2 1. Alt., § 187 Abs. 1 BGB. Fehlen an einem Monat Tage, so entsteht für den nicht vollendeten Monat kein Teilurlaubsanspruch. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer an diesen Tagen zur Arbeit verpflichtet war oder in welchem Umfang er Arbeitsleistungen erbracht hat (*BAG 26. Januar 1989 - 8 AZR 730/87 - zu 1 und 2 der Gründe, BAGE 61, 52*). Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistungen, sondern eine gesetzlich bedingte Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, den Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs von der Arbeitspflicht zu befreien (*BAG 7. November 1985 - 6 AZR 62/84 - zu 3 a und b der Gründe mwN, BAGE 50, 112*). Der Anspruch auf den - auch durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährten - Mindestjahresurlaub von vier Wochen entsteht daher auch dann, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Bezugszeitraum oder in Teilen davon arbeitsunfähig erkrankt ist (*Senat 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 21, AP BUrlG § 7 Nr. 39 = EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 15*).

b) Der gesetzliche Teilurlaubsanspruch betrug danach drei Zwölftel des vollen Urlaubsanspruchs; das Arbeitsverhältnis bestand lediglich drei volle Monate. Am vierten Monat fehlt ein Kalendertag, da das Arbeitsverhältnis weder am 1. November 2006 rechtlich begonnen hatte noch über das vereinbarte Befristungsende hinaus bis zum 1. März 2007 fortgesetzt wurde. Der Teilurlaubsanspruch betrug daher sechs Urlaubstage bei einer Sechs-Tage-Woche bzw. fünf Urlaubstage bei einer Fünf-Tage-Woche. Diesen Anspruch hat der Beklagte durch Freizeitgewährung in der Zeit vom 19. Februar 2007 bis 28. Februar 2007 vollständig erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB).

3. Auch der übersteigende tarifliche Teilurlaubsanspruch gem. § 15 Ziff. 3 MTV wurde mit dieser Freizeitgewährung erfüllt.

Der tarifliche Teilurlaubsanspruch der Klägerin betrug für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses neun Werktage. Dies folgt aus § 16 Ziff. 1, § 15 Ziff. 3 MTV.



- a) Nach § 16 Ziff. 1 MTV beträgt der Urlaub nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 36 Werktage. Der erste volle Urlaub kann nach § 15 Ziff. 2 MTV erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten genommen werden. Die Klägerin erfüllte diese Wartezeit nicht, da das Arbeitsverhältnis keine sechs Monate bestand. 19
- b) Im Laufe eines Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten nach § 15 Ziff. 3 MTV nicht den gesamten tariflichen Jahresurlaub, sondern lediglich einen Teilurlaub. Sie haben in diesem Kalenderjahr Anspruch auf so viel Zwölftel des Jahresurlaubs, als sie „Tätigkeitsmonate im Betrieb beschäftigt waren“. 20
- Danach hat die Klägerin Anspruch auf drei Zwölftel des Jahresurlaubs von 36 Werktagen, mithin auf neun Urlaubstage. Sie ist im Laufe eines Kalenderjahres eingetreten und im Laufe des folgenden Kalenderjahres ausgeschieden und war insgesamt drei Tätigkeitsmonate iSd. § 15 Ziff. 3 MTV im Betrieb des Beklagten beschäftigt. 21
- aa) Bei der Regelung in § 15 Ziff. 3 MTV handelt es sich im Grundsatz nicht um einen bloßen deklaratorischen Verweis auf das BUrlG, sondern um eine eigenständige konstitutive Regelung zur Berechnung des Teilurlaubs. 22
- (1) Eine deklaratorische Klausel liegt vor, wenn nur auf ohnehin anwendbare gesetzliche Vorschriften verwiesen wird oder ohne Nennung des Gesetzes einschlägige Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert in einen umfangreichen Tarifvertrag aufgenommen werden und der Wille der Tarifvertragsparteien zu einer gesetzesunabhängigen eigenständigen Tarifregelung im Tarifvertrag keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Dabei sind bei fehlender Nennung des Gesetzes an solche zusätzlichen Anhaltspunkte weniger strenge Anforderungen zu stellen (*Senat 5. November 2002 - 9 AZR 658/00 - zu A II 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 206*). 23
- (2) Die Tarifvertragsparteien haben durch die Regelungen in § 15 Ziff. 2 und 3 MTV hinreichend kenntlich gemacht, dass sie nicht lediglich auf die Bestimmungen in §§ 4, 5 BUrlG hinweisen, sondern für das Entstehen und den 24



Umfang des Teilurlaubs eine eigenständige Regelung treffen wollten. Dies betrifft zum einen den Umfang des tariflichen Urlaubsanspruchs in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet. Dieser Arbeitnehmer erhält nicht den gesamten, sondern nur einen Teil des tariflichen Jahresurlaubs, wobei mindestens der gesetzliche Urlaubsanspruch gewährt wird. Zum anderen kann ein erst im Laufe des Kalenderjahres eintretender Arbeitnehmer abweichend von § 4 BUrlG auch bei erfüllter Wartezeit lediglich so viel Zwölftel des Jahresurlaubs beanspruchen, als er Tätigkeitsmonate im Betrieb beschäftigt war. § 4 und § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG sind tarifdispositiv (vgl. BAG 15. Dezember 1983 - 6 AZR 606/80 - zu 1 der Gründe, AP BUrlG § 13 Nr. 14 = EzA BUrlG § 13 Nr. 17). Weitere Abweichungen von Regelungen des BUrlG ergeben sich zB aus § 15 Ziff. 4 MTV und § 16 Ziff. 5 MTV.

- bb) Der in § 15 Ziff. 3 MTV verwendete Begriff des Tätigkeitsmonats entspricht hingegen dem im Urlaubsrecht zur Abgrenzung vom Kalendermonat verwendeten Begriff des Beschäftigungsmonats. 25
- (1) In der urlaubsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur bezeichnet der Begriff „Beschäftigungsmonat“ den Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich besteht. Für die Berechnung des Zeitraums sind die §§ 187, 188 BGB maßgebend. Der Begriff des Beschäftigungsmonats steht dabei in Abgrenzung zu dem Begriff des Kalendermonats (BAG 26. Januar 1989 - 8 AZR 730/87 - zu 1 und 2 der Gründe, BAGE 61, 52; ErfK/Dörner 9. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 8; Leinemann/Linck Urlaubsrecht 2. Aufl. § 5 BUrlG Rn. 13 f.; Neumann/Fenski BUrlG 9. Aufl. § 5 Rn. 14). § 191 BGB ist nicht einschlägig (vgl. Neumann/Fenski aaO). Auch die Verwendung des Begriffs „Tätigkeitsmonat“ zwingt nicht generell zu der Annahme, dass hierunter nur Monate mit tatsächlich geleisteter Arbeit zu verstehen wären (zu einer vertraglichen Regelung: BAG 15. Mai 1987 - 8 AZR 5/85 - zu II 2 der Gründe). 26
- (2) Von einem solchen Begriff des Monats im urlaubsrechtlichen Sinn sind die Tarifvertragsparteien mit der in § 15 Ziff. 3 MTV gewählten Formulierung ausgegangen. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Vorschriften. 27



- (a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend vom Tarifwortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Erlaubt der Tarifwortlaut kein abschließendes Ergebnis, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und oft nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden können. Ergänzend können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. Senat 20. Januar 2009 - 9 AZR 677/07 - Rn. 35 mwN, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 43 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 30*). 28
- (b) § 15 Ziff. 3 MTV spricht zunächst von „im Laufe des Kalenderjahres eintretenden oder ausscheidenden Arbeitnehmern“. Dies bezieht sich auf den rechtlichen Beginn und das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses dieser Arbeitnehmer. Für eine andere Interpretation bleibt nach dem Wortlaut insoweit kein Raum; dies wird auch von der Revision nicht in Frage gestellt. 29
- Zur Ermittlung der Höhe des Teilurlaubsanspruchs kommt es weiter darauf an, wie viele „Tätigkeitsmonate“ die Arbeitnehmer „im Betrieb beschäftigt waren“. Aus der Verwendung des Teilwortes „Tätigkeit“ und der Worte „beschäftigt waren“ ergibt sich nicht, dass es auf die Erbringung einer Arbeitsleistung innerhalb des Monats oder an allen Arbeitstagen während eines Monats oder Kalendermonats ankommt. Der Begriff „Tätigkeit“ bezeichnet nicht nur das tatsächliche Tätigsein im Sinne von Handeln, Wirken, Schaffen, sondern auch die Arbeit oder den Beruf im Allgemeinen (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort Tätigkeit*). Gleiches gilt für den Begriff der Be- 30



schäftigung, mit dem sowohl Beruf, Arbeit und Tätigkeit als auch die Betätigung selbst bezeichnet werden (*Wahrig Stichwort Beschäftigung*). Demnach kann die tarifliche Vorschrift bereits von ihrem Wortsinn dahin verstanden werden, dass es allein auf die Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses ankommt.

(c) Diese Interpretation wird auch durch den Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen gestützt. 31

Weder § 15 MTV noch § 16 MTV bieten Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien für den tariflichen Zusatzurlaub die tatsächliche Arbeitsleistung als Anspruchsvoraussetzung normieren wollten. Das Gegenteil ist der Fall: Nach § 16 Ziff. 5 MTV führen Zeiten, in denen wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit, wegen der Durchführung bestimmter Badekuren oder Heilverfahren keine Arbeitsleistung erbracht wurde, nicht zu einem automatischen Entfallen des Urlaubsanspruchs. Dem Arbeitgeber wird vielmehr unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit eingeräumt, eine Kürzung des tariflichen Jahresurlaubs vorzunehmen. Diese Vorschrift - deren Anwendungsbereich für Teilurlaubsansprüche nicht ausgeschlossen ist - wäre überflüssig, wenn ein Urlaubsanspruch in diesen Monaten mangels vollständiger Erbringung der Arbeitsleistung überhaupt nicht entstehen würde. 32

Dass es nach der tariflichen Systematik nicht auf die tatsächliche Tätigkeit ankommt, ergibt sich darüber hinaus aus § 19 Abschn. A Ziff. 5 Satz 1 MTV. Das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld ist „entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren“; es ist also akzessorisch. Im Urlaubsjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen haben gem. § 19 Abschn. A Ziff. 5 Satz 2 MTV Anspruch auf so viel Zwölftel des Urlaubsgeldes, als sie im laufenden Urlaubsjahr „Tätigkeitsmonate dem Betrieb angehörten“. Hier verwenden die Tarifvertragsparteien eine etwas andere Begrifflichkeit („*dem Betrieb angehörten*“ statt „*im Betrieb beschäftigt waren*“), ohne dass daraus wegen der Akzessorietät des Urlaubsgeldes der Schluss gezogen werden könnte, es sei etwas anderes gemeint, als die rechtliche Betriebszugehörigkeit. 33

(d) Auch Sinn und Zweck der Tarifregelung stehen dieser Interpretation nicht entgegen. Mit der Anknüpfung an den rechtlichen Bestand des Arbeits- 34



verhältnisses orientieren sich die Tarifvertragsparteien insoweit an den allgemeinen Regelungen für den gesetzlichen Urlaubsanspruch und führen einen Gleichlauf herbei, der die praktische Handhabung vereinfacht. Gleichzeitig vermeiden sie Folgeprobleme, die bei einer Anknüpfung an die tatsächliche Arbeitsleistung entstehen würden. Insbesondere würden sich dort Fragen des Entstehens des Urlaubsanspruchs bei den verschiedenen Fällen der Nichterbringung der Arbeitsleistung (*Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, sonstige Freistellungen, unentschuldigtes Fehlen, Betriebsunterbrechungen etc.*) stellen.

cc) Ein Tätigkeitsmonat iSv. § 15 Ziff. 3 MTV liegt nur dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis einen vollen Monat besteht. 35

(1) Der im Begriff des Tätigkeitsmonats gem. § 15 Ziff. 3 MTV enthaltene Teilbegriff „Monat“ ist ein Maß zur Festlegung einer Zeitspanne iSd. § 188 BGB. 36

Bereits die Benutzung des Teilworts „Monat“ statt „Kalendermonat“ in § 15 Ziff. 3 MTV bringt klar zum Ausdruck, dass ein Tätigkeitsmonat nicht mit einem Kalendermonat gleich gesetzt werden kann. Kommt es nach den tariflichen Bestimmungen auf einen kalendarisch bezeichneten Zeitabschnitt an, so wird im Tarifvertrag einheitlich der Begriff „Kalender“ vorangestellt (zB § 15 Ziff. 1 MTV - Kalenderjahr oder § 22 Ziff. 1 und 2 MTV - Kalendermonat). 37

Entgegen der Ansicht der Revision kann weder dem tariflichen Gesamtzusammenhang noch dem Sinn und Zweck der Tarifnorm entnommen werden, dass sich der Begriff „Tätigkeitsmonat“ auf den Kalendermonat bezieht. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Höhe des Anspruchs des tariflichen Erholungsurlaubs allgemein und speziell des Teilurlaubsanspruchs davon abhängen soll, ob das Arbeitsverhältnis zufällig am 1. eines Monats begonnen hat. Vielmehr soll - parallel zur gesetzlichen Regelung - für jeden Zeitabschnitt von der Dauer eines Monats ein Anspruch auf ein Zwölftel des tariflichen Urlaubs entstehen. Der Hinweis der Revision, dass zum Ende des Kalenderjahres feststehen müsse, ob und wie viel Urlaub bestehe, führt zu keinem anderen Ergebnis. Unabhängig davon, ob diese Annahme für den tariflichen Teilurlaubsanspruch nach § 15 Ziff. 3 MTV zutrifft (*anders für § 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG: Senat 10. Februar 2004 - 9 AZR 116/03 - zu III 4 b cc (2) der* 38



Gründe, BAGE 109, 285), ist eine Berechnung des Urlaubsanteils zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres unabhängig davon möglich, ob auf Kalendermonate oder auf Monate abgestellt wird.

(2) Durch den Gebrauch des Teilbegriffs „Monat“ haben die Tarifvertragsparteien darüber hinaus zu erkennen gegeben, dass nur ein Monat und nicht bereits Anteile eines Monats einen Anspruch auf ein Zwölftel des Teilurlaubs auslösen sollen.

39

Dass die Tarifvertragsparteien nicht das Wort „voll“ hinzugefügt haben, bedingt kein abweichendes Auslegungsergebnis (*ebenso Mestwerdt jurisPR-ArbR 1/2009 Anm. 6*). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, bedarf es nicht der Voranstellung des Wortes „voll“, um eindeutig klarzustellen, dass von einem Tätigkeitsmonat nur bei Verstreichen der dafür vorgesehenen Frist gesprochen werden kann. Auch ohne den Zusatz „voll“ bedeutet der Begriff „Monat“ nach allgemeinem Sprachgebrauch die gesamte Zeitspanne, die einen Monat umfasst. Wird von einem Monat gesprochen, ist damit gerade nicht nur ein halber Monat, ein angefangener Monat oder ein fast vollständiger Monat gemeint. Nur dann, wenn lediglich ein Teil eines Monats maßgeblich sein soll, bedarf es eines einschränkenden Adjektivs (*vgl. die Definition des halben Monats in § 189 BGB*).

40

Dem steht nicht entgegen, dass der MTV an anderer Stelle (§ 16 Ziff. 5 und § 19 Abschn. B Ziff. 4 MTV) von „vollen Monaten“ spricht. Während § 15 Ziff. 3 MTV das Entstehen von Teilurlaubsansprüchen regelt, bestimmt § 16 Ziff. 5 MTV die Möglichkeit der Kürzung des tariflichen Urlaubsanspruchs in bestimmten Konstellationen. Die dortige Regelung stellt einen Gleichlauf zwischen der monatsbezogenen Anwachsung des Urlaubsanspruchs und der monatsbezogenen Kürzungsregelung her. Zwar wäre das Adjektiv „voll“ dort verzichtbar; es verdeutlicht jedoch diesen zeitraumbezogenen Gleichlauf. Dafür, dass die Tarifvertragsparteien insoweit unterschiedliche Regelungen und Voraussetzungen für Entstehen und Kürzung schaffen wollten, spricht wenig. Im Übrigen wird in § 16 Ziff. 5 MTV sowohl der Begriff „voller Monat“ als auch der Begriff „Monat“ verwendet, ohne dass davon ausgegangen werden kann,

41



dass in der zweiten Verwendung Teilmonate ausreichen würden. Daraus wird erkennbar, dass insoweit eine einheitliche Handhabung der Begrifflichkeiten im MTV nicht erfolgt. Deshalb lässt sich auch aus der Regelung des § 19 Abschn. B Ziff. 4 MTV, die ausscheidenden Arbeitnehmern einen Anspruch auf so viele Zwölftel der tariflichen Sonderzuwendung gibt, wie sie im laufenden Kalenderjahr volle Monate tätig waren, nichts ableiten.

(3) Anhaltspunkte dafür, dass es nur auf die Tage mit Arbeitspflicht im jeweiligen Monat ankommen soll, bestehen entgegen der Auffassung der Revision nicht. Insbesondere lässt sich diese Annahme nicht damit begründen, die Tarifvertragsparteien wollten eine lineare Zuordnung der Urlaubsdauer zur Beschäftigungsdauer vornehmen. Wäre das der Fall, so dürfte § 15 Ziff. 3 MTV keine Zwölftelungsregelung beinhalten. Deren Bestehen weist deutlich auf den pauschalierenden Charakter der Tarifregelung hin. Im Übrigen setzt der Tarifvertrag Urlaubsdauer und Beschäftigungsdauer monatsbezogen in ein proportionales Verhältnis; ein solches wäre bei der Anknüpfung an Teilmonate gerade nicht mehr gegeben. 42

(4) Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt nicht vor. 43

Eine Tarifnorm ist dann unwirksam, wenn sie für gleiche Sachverhalte unterschiedliche Regelungen enthält und ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender sonstiger einleuchtender Grund sich nicht finden lässt (*Senat 19. März 1996 - 9 AZR 1051/94 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 82, 230*). Wird in einem Tarifvertrag ein Teilurlaubsanspruch in Höhe eines Zwölftels für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Jahr begründet und erfasst dies damit nur Monate, in denen auch vollständig ein Arbeitsverhältnis bestand, so handelt es sich um eine sachlich gerechtfertigte Gruppenbildung im Rahmen einer typisierenden und pauschalierenden Regelung. Das Abstellen auf den Zeitabschnitt Monat statt zB auf Tage oder Wochen ist eine zulässige Pauschalierung, die im Übrigen den Regelungen in § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG für einen Teilurlaubsanspruch vor Ablauf der Wartezeit entspricht. 44



c) Der tarifliche Teilurlaubsanspruch betrug daher vorliegend drei Zwölftel des Vollurlaubsanspruchs von 36 Werktagen, mithin neun Werktage, da das Arbeitsverhältnis der Klägerin erst am 2. November 2006 begann und bereits am 28. Februar 2007 endete. 45

Dieser tarifliche Teilurlaubsanspruch ist durch die Freizeitgewährung in der Zeit vom 19. Februar 2007 bis 28. Februar 2007 vollständig erfüllt worden. 46
Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin in der Fünf-Tage-Woche oder in der Sechs-Tage-Woche arbeitete, da gem. § 16 Ziff. 4 Abs. 2 MTV auch arbeitsfreie Tage mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage als Urlaubstage gelten.

II. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 47

Düwell

Krasshöfer

W. Reinfelder

Preuß

Pfelzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)