

Aktenzeichen: 9 AZR 79/95
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. Februar 1996
- 9 AZR 79/95 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 09. März 1994
- 6 Ca 6308/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 19. Juli 1994
- 6 Sa 647/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Erteilung des Zusatzurlaubs für eine Musiklehrerin außerhalb der Schulferien

Gesetz:

SchwBG § 47; BAT Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der VKA in der Fassung des 56. Änderungstarifvertrages vom 20. Februar 1987 (SR 2 I II) Nr. 3; BUrtLG § 7 Abs. 1, § 13 Abs. 1

Leitsätze:

Ein Musiklehrer hat nach der Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) vom 20. Februar 1987 keinen Anspruch darauf, daß der Arbeitgeber den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz während der Unterrichtszeit gewährt. Der Arbeitgeber darf den Zusatzurlaub in der unterrichtsfreien Zeit (Schulferien) erteilen.

Nr. 3 der Sonderregelungen verstößt weder gegen zwingende Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, des Schwerbehindertengesetzes noch gegen das Benachteiligungsverbot in Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 79/95

6 Sa 647/94 Düsseldorf

Verkündet am
13. Februar 1996

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen
.

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Volpp und Furcht für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Juli
1994 - 6 Sa 647/94 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 den Zeitraum, in dem Zusatzurlaub
nach dem Schwerbehindertengesetz erteilt werden darf.

Die Klägerin, eine mit einem Grad der Behinderung von 50 an-
erkannte Schwerbehinderte ist seit 1980 bei der Beklagten als Mu-
sikschullehrerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Par-
teien ist der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die ihn
ergänzenden Regelungen anzuwenden. In den Sonderregelungen für
Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der Verei-
nigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA), eingefügt durch den
56. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 20. Februar 1987, lautet
die Nr. 3:

"Der Angestellte ist verpflichtet, seinen Urlaub
während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; au-
ßerhalb des Urlaubs kann er während der unter-
richtsfreien Zeit zur Arbeit herangezogen wer-
den."

Die Klägerin hat gemeint, die Beklagte müsse ihr den Zusatz-
urlaub nach dem Schwerbehindertengesetz außerhalb der Schulferien
während der Unterrichtszeit gewähren.



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



- 3 -

Sie hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr außerhalb der unterrichtsfreien Zeit Zusatzurlaub entsprechend dem Schwerbehindertengesetz zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu gewähren. Die Beklagte darf den gesetzlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte in den Schulferien erteilen.

I. Die Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der VKA (SR 2 1 II) ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie erfaßt nicht nur den Tarifurlaub nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, sondern auch den gesetzlichen Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz.

1. Die Tarifnorm über die Bestimmung des Zeitraums, in dem ein Musiklehrer seinen Urlaub nehmen kann, verstößt nicht gegen die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Zwar bestimmt § 7 Abs. 1



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



Satz 1 BUrlG, daß bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Danach hat der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs die Freistellungserklärung abzugeben, wenn nicht eines der im Gesetz bestehenden Leistungshindernisse entgegensteht. Diese Pflicht besteht im Laufe des gesamten Urlaubsjahres, also auch während der Unterrichtszeit in einer Schule. Für den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz gilt nichts anderes.

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist jedoch tariflich abänderbar, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG. Danach kann von den Vorschriften von §§ 1 bis 12 BUrlG mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 in Tarifverträgen auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Diese Bestimmung haben die Tarifvertragsparteien des BAT genutzt und in den Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der VKA eine von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG abweichende Bestimmung hinsichtlich des Zeitraums getroffen, in dem Urlaub gewährt und genommen werden kann.

Durch die Tarifvorschrift wird der Schwerbehinderte gegenüber den nichtbehinderten Lehrern und Lehrerinnen nicht benachteiligt. Diese erhalten ebenfalls wie er ihren Urlaub nur in den Schulferien. Das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ist nicht berührt.



2. Der Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz ist dem Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz oder entsprechenden tariflichen Regelungen akzessorisch. Tarifbestimmungen sind auf den Zusatzurlaub anzuwenden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben den Zusatzurlaub in ihrer Regelung ausdrücklich ausgenommen. Eine Tarifnorm, die allgemein den Urlaub regelt, erfaßt dagegen auch den gesetzlichen Erholungsurlaub und den gesetzlichen Zusatzurlaub. Es bedarf keines ausdrücklichen Hinweises, daß neben dem tariflichen Urlaub auch der gesetzliche Urlaub geregelt werden soll.

II. Die weiteren Überlegungen der Klägerin zur Unvereinbarkeit der Tarifbestimmung mit dem Schwerbehindertengesetz sind ungegründet.

1. Entgegen der von der Klägerin zuletzt geäußerten Auffassung handelt es sich bei den Schulferien nicht um arbeitsfreie Zeit, in der mangels Arbeitsverpflichtung überhaupt nicht Urlaub gewährt werden könnte. Schulferien sind nur unterrichtsfreie Zeit. Die Lehrer sind grundsätzlich zur Erledigung aller arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeiten mit Ausnahme der Erteilung von Unterricht verpflichtet. Von der Verpflichtung, die verbleibenden Tätigkeiten auszuüben, die die Klägerin in der Revisionsbegründung ausführlich und anschaulich dargestellt hat, kann sie während eines Teils der Schulferien durch Gewährung von Erholungsurlaub und von Zusatzurlaub befreit werden.



2. Zu Unrecht beruft sich die Klägerin für ihre Rechtsauffassung auf die Entscheidung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Juli 1981 (- 6 AZR 898/78 - AP Nr. 2 zu § 44 SchwbG). Das Bundesarbeitsgericht hat dort lediglich Ausführungen zur Berechnung des Umfangs des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gemacht, aber keine Erläuterungen zur Urlaubserteilung abgegeben. Das übersieht die Klägerin.

3. Zu Unrecht meint die Klägerin, der in den Schulferien gewährte Zusatzurlaub stelle keine ordnungsgemäße Erfüllung dar, weil die für Schwerbehinderte gebotene Erholung nicht eintreten könne. Tarifurlaub sowie gesetzlicher Erholungs- und Zusatzurlaub werden ordnungsgemäß erfüllt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von den im Freistellungszeitraum anfallenden Arbeiten freistellt. Auf Art und Umfang der Arbeitsverpflichtung kommt es nicht an. § 47 SchwbG gewährt dem Schwerbehinderten lediglich hinsichtlich des Umfangs des Erholungsurlaubs eine Vergünstigung, nicht hinsichtlich der Wirkung der Freistellung.

4. Die Klägerin kann auch nicht damit gehört werden, ihre Aufgaben würden durch die Befreiung von der Arbeitspflicht während der unterrichtsfreien Zeit nur verlagert. Die Klägerin übersieht, daß Urlaub nicht immer die Reduzierung der Arbeitsmenge bedeutet, sondern nur den Zeitrahmen verkürzt, in dem die Arbeitsmenge zu bewältigen ist. In vielen Berufen wirkt sich die Freistellung nicht oder kaum auf die Menge der zu erledigenden Leistungen aus. Dennoch hat der Arbeitgeber seine tarifliche oder gesetzlich angeordnete Schuld erfüllt. Das trifft nicht nur für den Erholungs-



- 7 -

urlaub zu, sondern auch für den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz. § 47 SchwbG verschafft auch insoweit dem Schwerbehinderten keine Begünstigung.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Düwell

Dörner

Volpp

Furche



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](#)