
Datum: 05.04.2011
Gericht: Arbeitsgericht Hagen
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 50/11
ECLI: ECLI:DE:ARBGHA:2011:0405.1CA50.11.00

Schlagworte: Das zusätzliche Urlaubsgeld nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für das Metallbauerhandwerk in Nordrhein-Westfalen ist auch für die Tage des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX zu zahlen

Normen: § 125 Abs. 1 SGB IX, § 9 Zif. 1 MTV Metallbauerhandwerk NRW

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 360,00 Euro brutto zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin wegen ihrer Teilklagerücknahme zu 50 %; die Beklagte zu 50 %.
3. Der Streitwert wird auf 360,00 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird zugelassen

Tatbestand :

Die Parteien streiten um einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen.

1

2

3

Die Klägerin – seit vielen Jahren als schwerbehinderter Mensch anerkannt – ist seit dem Jahre 1988 als technische Angestellte bei der Beklagten beschäftigt. Sie erzielt dort derzeit ein monatliches Bruttogehalt von 3.120,00 Euro.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Arbeitnehmer des Metallbauerhandwerks, Feinmechanikerhandwerks, Metall- und Glockengießerhandwerks im Land Nordrhein-Westfalen Anwendung. 4

Die Beklagte zahlte bis einschließlich zum Jahre 2009 der Klägerin im Falle der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts, und zwar auch auf den der Klägerin – streitlos – zustehenden Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen im Umfange von 5 Tagen pro Kalenderjahr. 5

Im Manteltarifvertrag des Metallbauerhandwerks vom 01.12.2003 (im Folgenden: MTV) ist unter "§ 8 Urlaubsdauer" u. a. geregelt: 6

2. 7

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. 8

§ 9 § "Urlaubsvergütung" MTV regelt folgendes: 9

1. 10

Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen: 11

100 % des Arbeitsentgeltes plus 50 % zusätzliches Urlaubsgeld, ausgehend von der tariflichen Arbeitszeit von 7,4 Stunden pro Tag. 12

Zusätzliches Urlaubsgeld wird nicht für Sonderurlaub gewährt. 13

An anderer Stelle des Tarifvertrages findet sich der Begriff des Sonderurlaubs nicht; soweit tarifliche Freistellungen geregelt sind, formuliert der Tarifvertrag in dessen § 5 Ziff. 7 wie folgt: 14

In den nachstehenden Fällen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes – in Abdingung des § 616 BGB zu gewähren,.... 15

Nach den Erklärungen der Beklagten im Kammertermin vom 05.04.2011 hat sie im Rahmen eines Wechsels des Steuerberaters im Jahre 2010 die Information erhalten, dass sie nicht verpflichtet sei, das zusätzliche Urlaubsgeld von 50 % gemäß § 9 Ziff. 1 MTV auch für Zeiten des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen zu zahlen, wozu die Klägerin die entgegengesetzte Auffassung vertritt. 16

Nachdem die Klägerin zunächst vorgetragen hat, sie habe fünf Urlaubstage des Schwerbehinderten-Zusatzurlaubes in den Monaten November und Dezember 2010 realisiert, weshalb sie für diese Abrechnungszeiträume Ansprüche auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes habe, hat sie sich sodann später das Vorbringen der Beklagten, die Klägerin habe allenfalls 0,5 Urlaubstage des Schwerbehinderten-Zusatzurlaubes in 2010 realisiert, da sie sodann arbeitsunfähig erkrankt sei, hilfsweise zu eigen gemacht und im Kammertermin vom 05.04.2011 schließlich in Übereinstimmung mit der Beklagten erklärt, dass 0,5 Tage des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen in 2010 und 4,5 Tage dieses Urlaubs bis zum 07.03.2011 realisiert worden seien. 17

Die Klägerin meint,	18
dass die tarifliche Regelung zur Urlaubsvergütung lediglich Zeiten von Sonderurlaub vom Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes ausnehme, worunter schon begrifflich der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 125 SGB IX nicht falle.	19
Ausgehend von der Bruttomonatsvergütung von 3.120,00 Euro ergebe sich pro Arbeitstag ein Tagesverdienst in Höhe von 144,00 Euro brutto, mithin ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 360,00 Euro brutto. Wegen der Berechnung der Klägerin wird auf die Klageschrift, Bl. 2 d. A., Bezug genommen.	20
Die Klägerin beantragt,	21
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 360,00 Euro brutto zu zahlen.	22
Die Beklagte beantragt,	23
die Klage abzuweisen.	24
Sie trägt vor:	25
Zum Einen habe die Beklagte prozessuale Bedenken, weil die Klägerin sich im Zeitpunkt der Klageerhebung auf eine Urlaubsnahme in den Monaten November und Dezember 2010 berufen habe, was indessen bis auf 0,5 Tage – mittlerweile unstrittig geworden – nicht der Fall gewesen sei. Die Klägerin habe damit den aus ihrer Sicht die Klagebegründung tragenden Lebenssachverhalt im Verlauf des Rechtsstreits ausgewechselt, weshalb die Klage schon aus diesem Grunde ursprünglich nicht begründet gewesen sein könnte.	26
Unabhängig davon stehe der Klägerin jedenfalls ein Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes gemäß § 9 Ziff. 1 MTV nicht zu, da diese Vorschrift sich ausschließlich mit der Bezahlung tariflicher Urlaubsansprüche befasse. Ansonsten würde nämlich die ausdrückliche Erwähnung des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen in § 8 MTV keinen Sinn machen. Aus dieser Formulierung ergebe sich aus Sicht der Beklagten, dass der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen sich eben nur nach den gesetzlichen Bestimmungen richte, die indessen einen Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes nicht kennen würden.	27
Wegen der weiteren Einzelheiten im Vorbringen der Parteien wird ergänzend auf die zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Terminprotokolle Bezug genommen.	28
<u>Entscheidungsgründe :</u>	29
I.	30
Die Klage ist zulässig.	31
Dabei geht die erkennende Kammer mit der Beklagten davon aus, dass im Wechsel des Lebenssachverhaltes zur Begründung des Klageanspruches eine Klageänderung liegt. Da allerdings der Streit der Parteien im Schwerpunkt um die Rechtsfrage des Verständnisses der §§ 9 bzw. 8 MTV geht, erachtet die Kammer diese Klageänderung für sachdienlich gemäß § 263 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG.	32
	33

Da es sich im Übrigen um eine Leistungsklage handelt, bestehen weitere Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage nicht.

II. 34

Die Klage hat in der Sache Erfolg, da der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung von 360,00 Euro brutto als zusätzliches Urlaubsgeld gemäß § 611 BGB i. V. m. § 9 Ziff. 1 MTV i. V. m. § 125 Abs. 1 SGB IX zusteht. 35

Vorauszuschicken ist hierbei, dass jedenfalls nach den übereinstimmenden Erklärungen der Parteien im Termin zur letzten mündlichen Verhandlung von den Tatsachen her feststeht, dass die Klägerin den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen, der ihr im Kalenderjahr 2010 zustand, bis spätestens zum 07.03.2011 in Anspruch genommen hat, ohne dass die Beklagte ein zusätzliches Urlaubsgeld hieraus entrichtet hätte. 36

Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aus dem Wortlaut des Tarifvertrages in § 9 Ziff. 1 MTV, der von "Urlaubsvergütung" spricht und hierin ein fünfzigprozentiges Urlaubsgeld einschließt. Der Begriff der "Urlaubsvergütung" bezeichnet die Entgeltansprüche, die die Beklagte während der Inanspruchnahme von Urlaub zu erfüllen hat. 37

Diese Urlaubsvergütung wird auch für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 Abs. 1 SGB IX geschuldet. Denn nach dem Wortlaut des § 125 Abs. 1 SGB IX hat der schwerbehinderte Mensch Anspruch auf zusätzlichen Urlaub, der zu bezahlen ist. Insoweit weist die Beklagte zwar zutreffend darauf hin, dass die Bestimmung des § 125 SGB IX sich nicht dazu verhält, in welchem Umfang der Urlaub zu bezahlen ist. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte geht die erkennende Kammer davon aus, dass sich die Bezahlung desurlaubes nach den zugrundeliegenden Bestimmungen richtet, die für das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommen. 38

Bereits hieraus folgt zur Überzeugung der Kammer, dass "bezahlt" im Sinne des § 125 Abs. 1 SGB IX nichts anderes bedeutet, als die Anwendung der tariflichen Bestimmungen über die Urlaubsvergütung. 39

Dieser Gesichtspunkt wird dadurch bestärkt, dass die Tarifvertragsparteien in § 9 MTV z. B. Sonderurlaub von der Vergütungspflicht des zusätzlichen Urlaubsgeldes ausgenommen haben, dort aber nicht auf den Schwerbehinderten-Zusatzurlaub hingewiesen haben. 40

Hätten die Tarifvertragsparteien regeln wollen, dass auch der Urlaub des § 125 Abs. 1 SGB IX ohne zusätzliches Urlaubsgeld bleibt, so hätte es nahegelegen, diesen Zusatzurlaub in die Ausnahmebestimmung des § 9 Ziff. 1 MTV aufzunehmen. 41

Diesem Ergebnis steht schließlich nicht entgegen, dass § 8 Ziff. 2 MTV hinsichtlich des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen auf die gesetzlichen Regelungen Bezug nimmt. Denn diese Bestimmung des § 8 Ziff. 2 MTV findet sich in einer Vorschrift (nämlich § 8) der ausdrücklich mit dem Begriff "Urlaubsdauer" überschrieben ist, aber keinen Bezug zum geschuldeten Entgelt für die Dauer desurlaubes hat. Insoweit macht die Vorschrift des § 8 Ziff. 2 MTV auch einen Sinn, da es den Tarifvertragsparteien auch offen gestanden hätte, den Schwerbehinderten-Zusatzurlaub des § 125 SGB IX länger auszugestalten, als es das Gesetz vorsieht. So aber haben die Tarifvertragsparteien – ausschließlich wegen der Urlaubsdauer – klargestellt, dass sich diese eben nach den gesetzlichen Bestimmungen richtet. 42

Dieses Verständnis vom Zusammenspiel der tariflichen Normen entspricht der gebotenen Auslegung von tariflichen Normen, welche den Regeln zur Auslegung von Gesetzen folgt. Dementsprechend ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, ohne allerdings an den einzelnen Formulierungen zu haften. Der Wortlaut ist sodann in Systematik und Sinn und Zweck der tariflichen Vorschriften einzubetten (vgl. nur BAG, Urt. v. 19.09.2007, 4 AZR 670/06, Rdnr. 30 und BAG, Urt. v. 22.04.2010, 6 AZR 962/08, Rdnr. 17).

Nach alledem war die Beklagte verpflichtet, auf die fünf Tage des Zusatzurlaubes gemäß § 125 Abs. 1 SGB IX das fünfzigprozentige zusätzliche Urlaubsgeld des § 9 Ziff. 1 MTV zu bezahlen. 44

III. 45

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 92, § 269 Abs. 3, § 263 ZPO. 46

Danach waren der Klägerin die Hälfte der Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen, da sie entsprechend § 269 Abs. 3 ZPO im Rahmen der Klageänderung (§ 263 ZPO) die Klage im Rechtssinne teilweise zurückgenommen hat. Denn sie hat den ursprünglichen Lebenssachverhalt der Inanspruchnahme des Zusatzurlaubes in den Monaten November und Dezember 2010 nicht aufrechterhalten, nach dem sich die Beklagte hierzu entsprechend erklärt hatte. Da zur Klage aber nicht nur der Antrag und die bezifferte Forderung, sondern auch der sie tragende Lebenssachverhalt gehört, musste die Kammer diesen prozessualen Vortrag bzw. dessen Auswechslung als Teilklagerücknahme behandeln. In diesem Umfang war die Klage ursprünglich nur in Höhe des Urlaubsgeldes für 0,5 Tage begründet, da zum Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes auch immer die Tatsache der Inanspruchnahme des Urlaubes gehört. Dies ergibt sich bereits aus dem tariflichen Wortlaut "Urlaubsvergütung", also Vergütung für tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaub. 47

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Seine Höhe folgt dem Betrag der Klageforderung, vgl. § 6 ZPO. Durch die Änderung der Klage durch Auswechslung des Lebenssachverhaltes hat sich dieser Streitwert nicht erhöht, da die Klägerin sich zunächst den abweichenden Sachvortrag zur zeitlichen Inanspruchnahme des Urlaubes, den die Beklagte vorgebracht hat, hilfsweise zu eigen gemacht und sodann im Kammertermin ihren ursprünglichen Vortrag der Urlaubsnahme in den Monaten November und Dezember 2010 fallen gelassen hat. 48

Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 Ziff. 2 b ArbGG zuzulassen, da sich die vorliegende Entscheidung über die Auslegung eines Tarifvertrages verhält, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus erstreckt. 49