

Aktenzeichen: 10 AZR 70/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 14. August 1996

- 10 AZR 70/96 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

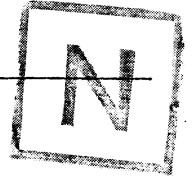
Urteil vom 16. Juni 1995

- 8 Ca 2808/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 14. Dezember 1995

- 7 Sa 1085/95 -



Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld im Erziehungsurlaub

Gesetz:

BERzGG § 15; BGB § 611 Gratifikation; BUrlG § 11 Urlaubsgeld

Leitsatz:

Sagt der Arbeitgeber die Zahlung eines Weihnachts- und Urlaubsgeldes zu, so setzt der Anspruch auf das Urlaubsgeld zumindest voraus, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Urlaubsjahr auch Urlaub gewähren kann. Das ist für volle Kalenderjahre, in denen der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub ist, nicht der Fall.



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 70/96

7 Sa 1085/95 Düsseldorf

Verkündet am
14. August 1996

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Staedtler und Schuster 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 Düsseldorf vom 14. Dezember 1995 - 7 Sa 1085/95 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Juni 1995 - 8 Ca 2808/95 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 4.400,00 DM brutto zu zahlen, zuzüglich 4 % aus dem jeweils einem Bruttobetrag von 2.200,00 DM entsprechenden Nettobetrag ab 30. November 1993 und 30. November 1994.

Es wird festgestellt, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, das am 30. Juni 1995 fällige Urlaubsgeld zeitanteilig für die Zeit vom 01. Januar bis 19. März 1995 zu kürzen.

Die weitergehende Berufung der Klägerin gegen das genannte Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf wird zurückgewiesen.

Die weitere Revision der Beklagten gegen das genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf wird ebenfalls zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je zur Hälfte.

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 um die Zahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld für die Jahre 1993 und 1994, in denen die Klägerin im Erziehungsurlaub war.

Die Klägerin ist seit 1989 als kaufmännische Angestellte bei der Beklagten zu einem Monatsgehalt von zuletzt 4.400,00 DM brutto beschäftigt. Hinsichtlich des Arbeitsentgeltes bestimmt § 3 des Arbeitsvertrages:



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



- 3 -

"§ 3

Gehalt

Die Angestellte erhält monatlich nachträglich ein Gehalt von brutto DM 3.800,00 (i.W. Dreitausend-achthundert DM). Ferner erhält die Angestellte 50 % eines Gehaltes als Weihnachtsgeld und 50 % eines Gehaltes als Urlaubsgeld. Das Weihnachtsgeld ist zusammen mit dem Novembergehalt auszusahlen. Das Urlaubsgeld ist gemeinsam mit dem Juni-gehalt auszuzahlen. Die Auszahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld erfolgt nur zeitanteilig, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres bestanden hat und zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt fortbesteht.

Der Arbeitgeber gewährt der Angestellten ab 7. Monat der Betriebszugehörigkeit einen Zuschuß zu den vermögenswirksamen Leistungen entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

Der das Tarifgehalt etwa übersteigende Teil des Gehaltes ist keine Leistungszulage und wird ohne Rechtspflicht unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs und der Anrechnung bei Gehaltstariferhöhungen gewährt. Vom Arbeitgeber gewährte Gratifikationen gelten nur als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit erfolgen, und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft.

Gehaltsabtretungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers."

Weitere Bestimmungen über das Arbeitsentgelt oder sonstige Zahlungen enthält der Vertrag nicht.

Die Klägerin befand sich vom 16. Mai 1992 bis 19. März 1995 im Erziehungsurlaub. Für das Jahr 1992 hat die Beklagte das im Arbeitsvertrag vereinbarte Weihnachts- und Urlaubsgeld in voller Höhe gezahlt. Für die Jahre 1993 und 1994 hat sie die Zahlung mit Rücksicht darauf, daß die Klägerin wegen des Erziehungsurlaubs nicht gearbeitet hat, verweigert.



Die Klägerin ist der Ansicht, bei dem vereinbarten Weihnachts- und Urlaubsgeld handele es sich um Gratifikationen, deren Zahlung lediglich den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses voraussetze, nicht aber eine tatsächliche Arbeitsleistung. Sie hat daher im vorliegenden Verfahren beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 8.800,00 DM brutto zu zahlen zuzüglich 4 % Zinsen aus dem jeweils einem Bruttobetrag von 2.200,00 DM entsprechenden Nettobetrag ab 30. Juni 1993, 30. November 1993, 30. Juni 1994 und 30. November 1994;
2. festzustellen, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, das Ende Juni 1995 fällige Urlaubsgeld zeitanteilig für den Zeitraum vom 1. Januar bis 19. März 1995 zu kürzen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, bei dem Weihnachts- und Urlaubsgeld handele es sich insgesamt um ein "13. Gehalt" und damit um reines Arbeitsentgelt, das ebenso wie das Monatsgehalt für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhe, nicht zu zahlen sei. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld gehörten nicht zu den in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrages angesprochenen Gratifikationen. Darunter seien sonstige Zahlungen zu verstehen, wie sie sie beispielsweise 1994 als "Sonderzahlung" wegen eines guten Geschäftsergebnisses gewährt und auch an die Klägerin trotz des Erziehungsurlaubs in Höhe von 1.300,00 DM gezahlt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr in voller Höhe stattgegeben. Mit der vom Landes-



arbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision der Beklagten ist hinsichtlich des Urlaubsgeldes begründet, im übrigen aber unbegründet.

Die Revision ist vom Landesarbeitsgericht zugelassen worden. Daran ist der Senat nach § 72 Abs. 3 ArbGG gebunden. Auf die Gründe, die das Landesarbeitsgericht bewogen haben, die Revision zuzulassen, kommt es nicht an.

I. Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund einer Auslegung der in § 3 des Arbeitsvertrages enthaltenen Bestimmungen zu der Ansicht gelangt, daß es sich bei dem Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht um eine Zahlung mit ausschließlichen Entgeltcharakter, sondern um eine Gratifikation handele. Das ergebe sich einmal daraus, daß Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld unter den Begriff der Gratifikation fielen, zumal andere Leistungen in § 3 Abs. 3 des Vertrages nicht genannt seien. Darüber hinaus ergebe sich aus § 3 Abs. 3 des Vertrages, daß Weihnachts- oder Urlaubsgeld nicht zu zahlen seien, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt gekündigt sei. Eine solche Bestimmung schließe den reinen Entgeltcharakter der Leistung aus.



Handele es sich aber bei dem Weihnachts- und Urlaubsgeld um eine Gratifikation, so sei der Anspruch auf diese Zahlungen nicht davon abhängig, daß die Klägerin in den Jahren 1993 und 1994 während des Erziehungsurlaubs gearbeitet habe. Voraussetzung für die Gewährung dieser Leistungen sei allein der ungekündigte rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

II. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

1. Die Auslegung nichttypischer privater Vertragserklärungen ist grundsätzlich Sache der Tatsachengerichte und durch das Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Dieser beschränkten Überprüfung unterliegt allein die Frage, ob das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung die Rechtsvorschriften über die Auslegung, §§ 133, 157 BGB, richtig angewandt hat, ob es dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen und den Tatsachenstoff vollständig verwertet hat (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP Nr. 63 zu § 74 HGB; BAGE 71, 164 = AP Nr. 54 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Solche Rechtsfehler zeigt die Revision der Beklagten nicht auf, sie macht vielmehr lediglich geltend, daß § 3 des Arbeitsvertrages auch anders ausgelegt werden kann. Rechtsfehler, die dem Landesarbeitsgericht bei der Auslegung dieser Vertragsbestimmung unterlaufen sind, sind auch sonst nicht ersichtlich.



2. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst darauf abgestellt, daß, wenn in § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld die Rede sei und dann in Abs. 3 von Gratifikationen gesprochen werde, sich dies nur auf das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld beziehen könne, da von anderen Leistungen, die als Gratifikationen angesehen werden könnten, im Vertrag nicht die Rede sei. Eine solche Auslegung ist möglich. So hat der Senat in seiner Entscheidung vom 30. März 1994 (- 10 AZR 134/93 - AP Nr. 161 zu § 611 BGB Gratifikation) die Vereinbarung eines "Weihnachtsgeldes" als die Vereinbarung einer Gratifikation angesehen, da es schon dem allgemeinen Sprachgebrauch und einem verbreiteten Verständnis im Arbeitsleben entspreche, daß mit der Zahlung eines Weihnachtsgeldes eine besondere Zweckbestimmung zum Ausdruck gebracht werde, nämlich Weihnachtsfreude zu bereiten und einen Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest zu leisten. Auch ein Urlaubsgeld wird weitgehend als freiwillige Leistung verstanden und weniger noch als ein in Höhe eines Monatsgehaltes gezahltes Weihnachtsgeld als echtes "13. Gehalt". Nicht einmal die ausdrückliche Vereinbarung eines 13. Monatsgehaltes schließt es aus, dieses 13. Gehalt als Gratifikation zu werten. Was gemeint ist, ist vielmehr in jedem Einzelfall durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (vgl. Urteil des Senats vom 19. April 1995 - 10 AZR 49/94 - AP Nr. 173 zu § 611 BGB Gratifikation).

Das Landesarbeitsgericht hat weiter darauf abgestellt, daß schon nach § 3 Abs. 1 Satz 5 des Vertrages Voraussetzung für die Zahlung des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes sei, daß das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt fortbesteht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schon diese Bestimmung im Arbeitsvertrag allein trägt die Auslegung des Landesarbeitsgerichts dahin, daß es sich bei dem Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht um Arbeitsentgelt handelt, das als Gegenleistung für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt wird.

Wenn es sich bei dem Weihnachts- und Urlaubsgeld ausschließlich um Vergütung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit i.S. des § 611 Abs. 1 2. Halbsatz BGB handeln soll und damit um eine "arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung" i.S. der Rechtsprechung des Senats, dann würde der Arbeitnehmer schon mit der Erbringung seiner Arbeitsleistung als Gegenleistung einen unwiderruflichen Rechtsanspruch auf diese Sonderleistungen erwerben. Einen solchen unwiderruflichen Rechtsanspruch auf das Weihnachts- und Urlaubsgeld räumt § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages der Klägerin aber nicht ein. Diese Vertragsbestimmung macht vielmehr zur Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt ungekündigt fortbesteht. Das führt im Extremfalle dazu, daß, wenn etwa schon im Mai das Arbeitsverhältnis zum Jahresende gekündigt wird, die Klägerin für dieses Jahr weder einen Anspruch auf das Urlaubsgeld noch auf das Weihnachtsgeld hat, obwohl sie während des ganzen Jahres ihre Arbeitsleistung erbracht hat. Bestimmungen, die den Anspruch auf eine Sonderleistung davon abhängig machen, daß das Arbeitsverhältnis zu bestimmten Zeitpunkten ungekündigt besteht, können nur für Gratifikationen, nicht aber für das eigentliche Arbeitsentgelt, das im unmittelbaren Austausch zur geleisteten Arbeit steht, vereinbart werden.



Damit erledigt sich auch der Einwand der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld nur zeitanteilig gezahlt würden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres bestanden hat. Aus dieser Bindung des Anspruchs auf das Weihnachts- oder Urlaubsgeld an die Bestandsdauer des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr ergebe sich, daß es sich um eigentliches, jeweils nur aufgespartes Arbeitsentgelt handele.

Diese Bestimmung kann ohnehin nur für das Eintrittsjahr tragend werden. Ist in den Folgejahren das Arbeitsverhältnis zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt beendet oder auch nur gekündigt, entsteht ohnehin kein Anspruch mehr auf ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld, das noch zeitanteilig gekürzt werden könnte.

3. Handelt es sich somit bei dem Weihnachts- und Urlaubsgeld um eine Gratifikation, so ist diese auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs zu zahlen, da der Anspruch lediglich an den ungekündigten rechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist. Eine Bestimmung, daß für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, der Anspruch entfällt oder zu kürzen ist, enthält § 3 des Vertrages nicht.

III. Gleichwohl kann der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich des Urlaubsgeldes nicht gefolgt werden.

Wenn es sich bei dem zugesagten Urlaubsgeld um eine Gratifikation handelt, dann ist auch der in der Bezeichnung als "Urlaubsgeld" zum Ausdruck gekommene Zweck dieser Sonderzahlung zu



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



berücksichtigen. Ein Urlaubsgeld wird gezahlt, um zu den anlässlich des Urlaubs entstehenden Mehraufwendungen des Arbeitnehmers beizutragen. Der Arbeitnehmer soll für die Urlaubszeit über mehr verfügen können, als über sein bisheriges Einkommen, das in Form des regulären Urlaubsentgelts für die Zeit des Urlaubs fortzuzahlen ist.

Damit setzt die Zahlung eines Urlaubsgeldes voraus, daß dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auch Urlaub gewährt wird. Das aber ist für Arbeitnehmer, die sich im Erziehungsurlaub befinden, nicht der Fall. Nach § 17 Abs. 1 BErzGG kann der Arbeitgeber den Urlaub des Arbeitnehmers für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Erziehungsurlaub nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Für die Jahre 1993 und 1994 ist der Klägerin daher auch kein Urlaub von der Beklagten gewährt worden. Nach dem Gesagten ist dann für diese Jahre auch kein Urlaubsgeld zu zahlen.

Wenn die Klägerin darauf verweist, daß das Urlaubsgeld nach dem Vertrag stets am 30. Juni zu zahlen sei, unabhängig davon, wann sie Urlaub nehme, so steht das dem dargelegten Verständnis des zugesagten Urlaubsgeldes nicht entgegen. Sicherlich ist es gleichgültig, ob die Klägerin nun gerade im Juni oder zu anderen Zeiten Urlaub nimmt. Das Urlaubsgeld ist der Höhe nach pauschaliert und nicht an eine bestimmte Dauer des Urlaubs gebunden. Das Urlaubsgeld ist daher auch dann zu zahlen, wenn die Klägerin ihren Urlaub nicht oder nicht in voller Höhe nimmt, sofern ihr nur Urlaub gewährt werden kann. In den Jahren 1993 und 1994 kann



ihr Urlaub in Form von bezahlter Freistellung von der Arbeit nicht gewährt werden, da sie während des Erziehungsurlaubs ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet ist.

Damit erweist sich ihre Klage auf Zahlung des Urlaubsgeldes für die Jahre 1993 und 1994 als unbegründet.

IV. Für 1995 beantragt die Klägerin die Feststellung, daß ihr das am 30. Juni zu zahlende Urlaubsgeld in voller Höhe zusteht. Diesem Antrag ist zu entsprechen. Im Jahre 1995 hat die Klägerin gegen die Beklagte wieder einen Anspruch auf Erholungsurlaub, auch wenn die Beklagte diesen um zwei Zwölftel kürzen kann. Das Urlaubsgeld ist der Höhe nach pauschaliert und nicht an die Dauer des Urlaubs im Kalenderjahr gebunden. Von daher kommt eine Kürzung des Urlaubsgeldes für das Jahr 1995 nicht in Betracht.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

Matthes

Hauck

Bepler

Staedtler

N. Schuster



[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](#)