

Aktenzeichen: 8 AZR 252/90

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 25. April 1991

- 8 AZR 252/90 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 26. Oktober 1989

- 18 Ca 3445/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 09. März 1990

- 15 Sa 149/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsgeld - Fälligkeit

Gesetz:

BUrlG § 11 Abs. 1; BetrVG § 77; Urlaubsabkommen für Arbeiter
und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nord-
baden vom 23. Januar 1979 § 4

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](#)

8 AZR 252/90

15 Sa 149/89 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. April 1991

Siegel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1991 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Professor Dr. Leinemann und Dr. Peifer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Wittendorfer und Dr. Haible für
Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 9. März 1990 - 15 Sa 149/89 - wird zu-
rückgewiesen.
2. Der Kläger 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 :

Der Kläger ist bei der Beklagten als Angestellter beschäf-
tigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist kraft beider-
seitiger Tarifbindung das Urlaubsabkommen für Arbeiter und Ange-
stellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom
23. Januar 1979 (im folgenden: UA) anzuwenden.

In § 4 UA ist bestimmt:

"§ 4

Urlaubsentgelt

- 4.1 Das Urlaubsentgelt (während des Erho-
lungs- und Zusatzurlaubs zu zahlender
Lohn/Gehalt und zusätzliche Urlaubs-
vergütung) errechnet sich wie folgt:

...
 - 4.1.2 für Angestellte
 - 4.1.2.1 Das Urlaubsentgelt des Angestellten be-
steht aus dem Gehalt einschließlich
aller laufend gewährten Zulagen sowie
einer zusätzlichen Urlaubsvergütung in
Höhe von 50 % dieser Bezüge.



- 4.1.2.2 Der Berechnung des Urlaubsentgelts sind die Bezüge nach Ziffer 4.1.2.1 der letzten abgerechneten 3 Monate zugrunde zu legen; auf einen Urlaubstag entfällt dabei $1/21,75$ dieser Bezüge.
...

...

- 4.3 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Lohn/Gehaltsabrechnungszeiträume festgelegten Lohn/Gehaltszahlungstagen bezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Lohn/Gehalts- oder Lohnabschlagszahlungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt. Sofern eine Lohnabrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährrer Höhe des Nettolohnes der fälligen Lohnzahlung erfolgen.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung einheitlich festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. Juni eines Urlaubsjahres.

- 4.4 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Lohn- oder Gehaltstarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohn- oder Gehaltstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das gleiche gilt für außertarifliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung."

Die im Betrieb der Beklagten aufgrund § 4 4.3 Abs. 3 UA abgeschlossene Betriebsvereinbarung 2/77 über die Abrechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und der Überstundenvergütung für den Urlaub für Tarifangestellte, die zuletzt am 12. März 1981 geändert worden ist, bestimmt unter der Überschrift "Fälligkeit", daß die zusätzliche Urlaubsvergütung von 50 % mit dem Juni-Gehalt abgerechnet und überwiesen wird.



Dementsprechend hat die Beklagte dem Kläger mit dem Juni-Gehalt als zusätzliche Urlaubsvergütung den rechnerisch unstreitigen Betrag von 2.804,00 DM überwiesen. Sie hat ihrer Berechnung die Bezüge des Klägers für die Monate März bis Mai 1984 in Höhe von je 4.066,00 DM zugrunde gelegt.

Durch eine Änderung des Lohn- und Gehaltstarifvertrags erhöhte sich das Gehalt des Klägers ab 1. Juli 1984 auf monatlich 4.194,00 DM.

Der Kläger erhielt im August 1984 20, im September einen und im Dezember zwei halbe Arbeitstage Urlaub. Die Beklagte hat dem Kläger für diese Urlaubstage das ab 1. Juli 1984 tariflich erhöhte Gehalt gezahlt. Der Kläger ist der Auffassung, auch die zusätzliche tarifliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der Bezüge sei auf der Grundlage des am 1. Juli 1984 erhöhten Gehalts zu berechnen. Die Abrechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung im Juni aufgrund der Betriebsvereinbarung sei nur eine Abschlagszahlung, ohne ihre Höhe endgültig festzulegen. Aufgrund der Tarifierhöhung sei die Beklagte verpflichtet gewesen, für die 22 nach dem 1. Juli 1984 gewährten Urlaubstage eine Nachberechnung vorzunehmen und ihm weitere - rechnerisch unstreitige - 64,75 DM als zusätzliche Urlaubsvergütung zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 64,75 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus errechnenden Nettobetrag seit 11. Dezember 1984 an den Kläger zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte hat beantragt, die Revision abzuweisen.

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

Die Revision hat keinen Erfolg, da die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen haben. Der Kläger hat keinen Anspruch auf weitere 64,75 DM brutto als zusätzliche Urlaubsvergütung für das Urlaubsjahr 1984.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Höhe der zusätzlichen tariflichen Urlaubsvergütung werde durch den in der Betriebsvereinbarung 2/77 einheitlich bestimmten Fälligkeitstermin endgültig festgelegt. Eine spätere Nachberechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung sei ausgeschlossen, wenn die Betriebspartner von der Möglichkeit des § 4 4.3 Abs. 3 UA Gebrauch gemacht haben. Es seien daher nur solche Gehaltsänderungen zu beachten, die vor oder gleichzeitig mit dem festgelegten Fälligkeitstermin eintreten.

Dieser Auffassung tritt der erkennende Senat bei.

2. Nach § 4 4.1.2.1 UA beträgt die zusätzliche Urlaubsvergütung 50 % des Gehalts einschließlich aller laufend gewährten Zulagen. Ihrer Berechnung sind gem. § 4 4.1.2.2 UA die Bezüge der letzten drei abgerechneten Monate zugrunde zu legen. Der Arbeitnehmer kann nach § 4 4.3 Abs. 1 und Abs. 2 UA die Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs mit



seinem Gehalt verlangen. Durch diese Fälligkeitsregelung wird der Berechnungszeitraum des § 4 4.1.2.2 UA auf die jeweils letzten drei abgerechneten Monate vor Antritt des Urlaubs festgelegt.

Hiervon ist im Betrieb der Beklagten durch eine Betriebsvereinbarung abgewichen worden. Nach § 4 4.3 Abs. 3 UA kann durch Betriebsvereinbarung der Fälligkeitstermin für die zusätzliche Urlaubsvergütung einheitlich bis spätestens zum 30. Juni eines Urlaubsjahres festgelegt werden. Damit sind unterschiedliche Fälligkeitstermine für das während des Erholungsurlaubs fortzuzahlende Gehalt und die zusätzliche Urlaubsvergütung möglich.

a) Die Beklagte und der Betriebsrat haben aufgrund der tariflichen Öffnungsklausel in § 4 4.3 Abs. 3 UA in der Betriebsvereinbarung 2/77 die Fälligkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung auf den Auszahlungszeitpunkt des Juni-Gehalts bestimmt.

Die Betriebsvereinbarung ist jedenfalls hinsichtlich dieser Fälligkeitsregelung wirksam (§ 77 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Ob dies auch für die übrigen getroffenen Regelungen gilt, kann dahingestellt bleiben, weil die Parteien darüber nicht streiten.

Gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gilt die Fälligkeitsregelung der Betriebsvereinbarung unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis des Klägers. Der Fälligkeitstermin ist auch bis spätestens 30. Juni des Urlaubsjahres festgelegt. Gem. § 11.3 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 29. Oktober



1979 muß dem Angestellten das Gehalt spätestens zum Monatsende zur Verfügung stehen.

b) Für das während des Urlaubs fortzuzahlende Gehalt ist damit von den Bezügen der jeweils letzten drei abgerechneten Monate vor Antritt des Urlaubs auszugehen (§ 4 4.1.2.2, 4.3 Abs. 1 UA). Demgegenüber ist die zusätzliche Urlaubsvergütung einheitlich mit dem Zahlungstag des Juni-Gehalts eines Urlaubsjahres fällig. Dadurch wird zugleich der Berechnungszeitraum (§ 4 4.1.2.2 UA) auf die Monate März bis Mai festgelegt (vgl. dazu BAG Urteil vom 21. Juli 1988 - 8 AZR 331/86 - AP Nr. 24 zu § 11 BUrlG). Dies ist entgegen der Auffassung des Klägers eine abschließende Festlegung des Berechnungszeitraums. Gehaltsänderungen außerhalb der Monate März bis Mai können daher nicht berücksichtigt werden.

Die Betriebsvereinbarung 2/77 regelt zwar nicht, ob Gehaltsänderungen zu beachten sind. In § 4 4.4 UA ist aber bestimmt, daß das Urlaubsentgelt bei Änderungen des Gehaltstarifvertrags im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gehaltstarifvertrags auf der veränderten Grundlage zu ermitteln ist, also zugelassen, ausnahmsweise für die Berechnung nicht - wie in § 4 4.1.2.2 Abs. 1 UA vorgesehen - vom Gehalt der letzten drei Monate, sondern vom aktuellen Gehalt auszugehen.

Diese Tarifnorm ist jedoch nur anzuwenden, wenn die Fälligkeit des fortzuzahlenden Gehalts und der zusätzlichen Urlaubsvergütung zusammenfallen. Sind dagegen beide Fälligkeitstermine unterschiedlich, weil eine Betriebsvereinbarung die Fälligkeit der



zusätzlichen Urlaubsvergütung auf einen einheitlichen Zeitpunkt festlegt, kann nicht nach § 4 4.4 UA verfahren werden.

Die Tarifvertragsparteien haben nach § 4 4.3 Abs. 3 UA gestattet, die Fälligkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Fälligkeit bezeichnet den Zeitpunkt, von dem ab der Gläubiger die Leistung verlangen kann (Palandt, BGB, 48. Aufl., § 271 Anm. 1 a). Mit dem Begriff Fälligkeit ist somit keine Aussage über die Höhe des Anspruchs auf die zusätzliche Urlaubsvergütung getroffen. Vorliegend wird jedoch durch den Fälligkeitstermin mittelbar auch der für die Bestimmung der Anspruchshöhe maßgebliche Berechnungszeitraum festgelegt: im tariflichen Regelfall auf die jeweils letzten drei Monate vor Antritt des Urlaubs; durch die Betriebsvereinbarung 2/77 einheitlich auf die Monate März bis Mai des Urlaubsjahres. Fälligkeit und Anspruchshöhe sind daher insoweit verknüpft, als durch den Fälligkeitstermin der Berechnungszeitraum bestimmt wird. Fällig ist jedoch der Anspruch in der Weise, d. h. auch in der Höhe, wie er entstanden ist. Das Merkmal "Fälligkeit" ist das letzte Entstehungsmoment eines Anspruchs. Nachträglich kann sich der Anspruch seiner Höhe nach nicht durch später eintretende Umstände verändern.

Nach dem Wortlaut des § 4 4.3 Abs. 3 UA soll der Fälligkeitstermin "einheitlich" festgelegt werden. Wegen des dargestellten Zusammenhangs wird damit auch der Zeitraum für die Be-



rechnung der Anspruchshöhe (§ 4 4.1.2.2 UA) einheitlich festgelegt. Der Begriff "einheitlich" bedeutet, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung für alle Arbeitnehmer eines Betriebs unabhängig von der jeweiligen Lage ihres Urlaubs berechnet wird. Der Arbeitnehmer, dem bereits im Januar Urlaub gewährt wird, erhält die zusätzliche Urlaubsvergütung ebenso im Juni, wie sein Kollege, der im August oder Dezember Urlaub hat.

Um eine "einheitliche" Regelung handelt es sich jedoch nur dann, wenn die Berechnung im Juni abschließend ist, also Gehaltsänderungen, die außerhalb des Zeitraums März bis Mai liegen, nicht zu beachten sind.

Das wird bestätigt durch das von den Tarifvertragsparteien mit der tariflichen Öffnungsklausel verfolgte Ziel: Den Betriebspartnern soll die Möglichkeit gegeben werden, für die zusätzliche Urlaubsvergütung das Berechnungsverfahren betrieblich zu vereinfachen und zu vereinheitlichen. Dieses Ziel wäre in sein Gegenteil verkehrt, wenn nachträgliche Änderungen des Gehalts zu einer individuellen Berechnung zwingen würden.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Wittendorfer

Dr. Haible



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)