

Aktenzeichen: 9 AZR 137/02
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. April 2003
- 9 AZR 137/02 -

I. Arbeitsgericht
Rheine

Urteil vom 7. Dezember 2000
- 3 Ca 1168/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 25. Juli 2001
- 9 Sa 20/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld während des Erziehungsurlaubs

Gesetze:

EG Art. 141 (ex Art. 119 EGV); Richtlinie 92/85 Art. 11 Nr. 2; Richtlinie 96/34 Anhang § 2 Abs. 6; BErzGG aF § 16 Abs. 3; MuSchG § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1; Manteltarifvertrag für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und Teile von Rheinland-Pfalz idF vom 26. März 1999

Leitsätze:

1. Nach § 12 Ziff. 6 des Manteltarifvertrages für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und Teile von Rheinland-Pfalz idF vom 26. März 1999 mindert sich der Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld anteilmäßig für die Zeiten des Erziehungsurlaubs. Das gilt auch für die Zeiten der Beschäftigungsverbote wegen der Geburt eines weiteren Kindes nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG, soweit die Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) nicht unterbrochen wird.

2. Diese tarifliche Minderungsvorschrift verstößt nicht gegen Art. 141 EG (ex Art. 119 EGV), Art. 11 Nr. 2 der Richtlinie 92/85, oder § 2 Abs. 6 des Anhangs der Richtlinie 96/34 des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub. Das Europäische Gemeinschaftsrecht verbietet es dem Arbeitgeber nicht, bei der Bemessung von Sonderzuwendungen Zeiten der Elternzeit anteilig leistungsmindernd zu berücksichtigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 137/02
9 Sa 20/01
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 15. April 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die ehrenamtliche Richterin Gosch und den ehrenamtlichen Richter Merkle für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. Juli 2001 - 9 Sa 20/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über ein tarifliches Urlaubsgeld für das Jahr 2000.

Die Klägerin ist seit 1992 bei dem Beklagten in dessen Bäckerbetrieb als Verkäuferin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und Teile von Rheinland-Pfalz idF vom 26. März 1999 kraft Allgemeinverbindlicherklärung vom 23. August 1999 (*BAnz. 1999 Nr. 179 vom 23. September 1999 S. 16 383*) Anwendung.

Nach der Geburt ihres ersten Kindes nahm die Klägerin 1998 für die Dauer von drei Jahren Erziehungsurlaub. In dieser Zeit wurde sie erneut schwanger. Der Erziehungsurlaub für das am 2. Juni 2000 geborene zweite Kind begann am 29. Juli 2000.

Mit Schreiben vom 7. August 2000 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten ua. ein Urlaubsgeld für das Jahr 2000 in Höhe von 350,00 DM geltend. Erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 7. Dezember 2000 erhöhte sie den geltend gemachten Anspruch auf 500,00 DM.

Im Manteltarifvertrag für das Bäckerhandwerk (im folgenden: MTV) heißt es hierzu:

„§ 11

Urlaub

...

3. ...

Zur Betriebszugehörigkeit/Beschäftigung in Betrieben des Bäckerhandwerks zählt die im Betrieb verbrachte Zeit einschließlich der Ausbildungszeit.

...



§ 12

Urlaubsgeld

1. Die Arbeitnehmer erhalten mit der Juni-Entgeltzahlung ein Urlaubsgeld.

Das Urlaubsgeld beträgt:

- im 1. Jahr 300,00 DM
und erhöht sich
- nach 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 400,00 DM
- nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 500,00 DM
- nach 10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 600,00 DM
- nach 15jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 700,00 DM

2. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von 7 vollen Monaten.
3. Nach Erfüllung der Wartezeit erhält der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr je vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes. Das gleiche gilt nach Vollendung der 7-monatigen Betriebszugehörigkeit im Jahr des Austritts.

Mit mehr als 14 Kalendertagen angebrochene Monate gelten dabei als volle Monate.

...

5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gemindertes Urlaubsgeld.
6. Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach Vollendung der 7-monatigen Betriebszugehörigkeit je vollem Kalendermonat seiner/ihrer Tätigkeit 1/12 des Urlaubsgeldes.

Als ruhendes Arbeitsverhältnis gelten:

- a) Zeiten des Wehrdienstes und des Ersatzdienstes
- b) über 1 Monat hinaus andauernder unbezahlter Urlaub
- c) über 6 Wochen hinaus andauerndes Arbeitsverbot nach dem Bundesseuchengesetz



- d) über 1 Monat hinaus andauernde vollbezahlte Beurlaubung zur Fortbildung, ausgenommen Bildungsurlaub und Schulungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz.
 - e) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6wöchiger sowie Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalles von mehr als 3monatiger Dauer.
 - f) Zeiten des Erziehungsurlaubs.
7. Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb von 2 Monaten nach dem 30. Juni, oder wird er während dieser Zeit aus wichtigem Grund fristlos gekündigt, so ist er verpflichtet, das Urlaubsgeld zurückzuzahlen.“

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 500,00 DM nebst 8,5 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

I. Die zulässige Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat für das Jahr 2000 keinen Anspruch auf das in § 12 MTV geregelte tarifliche Urlaubsgeld.

1. Der Anspruch ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil im Jahr 2000 die Arbeitspflicht der Klägerin auf Grund des in Anspruch genommenen Elternurlaubs (ab 2001 neue Bezeichnung: Elternzeit) geruht hat und deshalb keine Gewährung von Erholungsurlaub möglich war.

a) Nach § 12 MTV ist der Anspruch auf Urlaubsgeld nicht von der Gewährung von Erholungsurlaub und dessen tatsächlichen Antritt abhängig. Der allgemeinverbind-



liche MTV ist auf das Arbeitsverhältnis nach § 5 Abs. 4 TVG iVm. § 4 Abs. 1 TVG anzuwenden. Das Arbeitsverhältnis fällt in den räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des § 1 Ziff. 1 und Ziff. 2 MTV.

b) Die in § 12 Ziff. 1 bis 3 MTV geregelten Voraussetzungen für die Begründung eines Anspruchs auf Urlaubsgeld sind erfüllt.

aa) Der Urlaubsgeldanspruch ist nicht zum Urlaubsanspruch akzessorisch. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages.

Die Tarifvertragsparteien sind frei, ohne Rücksicht auf Arbeitsleistungen und unabhängig vom Urlaubsanspruch eine Urlaubsgeld genannte Sonderzahlung zu vereinbaren. Ob das Urlaubsgeld streng akzessorisch oder unabhängig von der Höhe des Urlaubs geregelt worden ist, kann nicht auf Grund eines aus der Lebenserfahrung abgeleiteten Regel-Ausnahmeverhältnisses bestimmt, sondern muß jeweils anhand des einzelnen Tarifvertrages beurteilt werden (*Senat 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 50 = EzA BUrlG § 11 Nr. 34*).

Allein wegen der tariflichen Bezeichnung als „Urlaubsgeld“ kann nicht auf eine Akzessorietät zum Erholungsurlaub geschlossen werden (*Senat 19. Januar 1999 - 9 AZR 158/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 67 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 38*).

Die Festlegung des urlaubsunabhängigen Zahlungstermines mit der Juni-Entgeltzahlung deutet schon auf die Eigenständigkeit des Anspruchs (*vgl. Senat 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306, 310*). Zudem stellt § 12 Ziff. 1 MTV für die Bemessung des Urlaubsgeldes nicht auf die Höhe des Urlaubsentgelts ab, sondern bestimmt die Höhe gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit in Festbeträgen. Dies ist für eine eigenständige Sonderzahlung typisch (*Senat 28. Juli 1992 - 9 AZR 340/91 - BAGE 71, 50*).

Die Tarifvertragsparteien haben hier das Urlaubs- und Weihnachtsgeld als saisonale Sonderzahlungen angesehen, die zu unterschiedlichen Terminen fällig werden. Die tariflichen Regelungen des Urlaubsgeldes nach § 12 MTV und des Weihnachtsgeldes nach § 13 MTV sind daher identisch. So sind beide Festbeträge der Höhe nach gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit. Weiterhin wird eine Wartezeit von sieben Monaten vorausgesetzt und es bestehen Regelungen für das ruhende Arbeitsverhältnis sowie eine Rückzahlungsverpflichtung bei Kündigung. Beide Leistungen sind zu einem saisonalen Stichtag zahlbar (Urlaubsgeld nach § 12 Ziff. 1 MTV mit der Juni-



Entgeltzahlung und Weihnachtsgeld nach § 13 Ziff. 1 MTV mit der November-Entgeltzahlung).

bb) Die Klägerin hat auch die nach § 12 Ziff. 3 MTV vorausgesetzte Wartezeit von sieben Monaten Betriebszugehörigkeit erfüllt.

cc) Eine tatsächliche Arbeitsleistung wird für den Anspruch auf Urlaubsgeld nicht vorausgesetzt, weil nach Ablauf der Wartezeit der Anspruch nach § 12 Ziff. 3 MTV für jeden weiteren Beschäftigungsmonat mit 1/12 entsteht. Beschäftigungsmonat ist jeder Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff „Beschäftigung“ in § 11 Ziff. 3 Abs. 5 MTV ausdrücklich definiert. Danach wird mit „Beschäftigung“ die im Betrieb verbrachte Zeit im Sinne von Betriebszugehörigkeit bezeichnet. Darin ist eingeschlossen auch eine Zeit ohne Arbeitsleistung.

Diese Auslegung entspricht auch der Verwendung des Begriffs „Beschäftigung“, wie ihn die Tarifvertragsparteien im gesamten Tarifvertrag verwendet haben. So haben sie die Dauer der Kündigungsfrist gem. § 4 Ziff. 1 MTV von der Beschäftigungsdauer abhängig gemacht. Wie sich aus dem Wortlaut des § 4 Ziff. 3 MTV ergibt, haben sie damit die Betriebszugehörigkeitsdauer bezeichnen wollen. In § 10 MTV haben sie für „Beschäftigte“, die keine Arbeitsleistung erbringen, Vergütungspflichten des Arbeitgebers. Hier wird besonders deutlich, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff „Beschäftigung“ nur das Bestehen des Arbeitsverhältnisses, nicht aber die tatsächliche Arbeitsleistung bezeichnen wollten.

2. Für das Jahr 2000 waren zwar die Voraussetzungen für einen Urlaubsgeldanspruch dem Grunde nach erfüllt. Nach § 12 Ziff. 6 Abs. 1, Abs. 2 MTV wird der Anspruch aber für jeden Monat des Erziehungsurlaubs, in dem das Arbeitsverhältnis nach § 12 Ziff. 6 Abs. 2 f MTV ruht, um 1/12 gemindert. Da die Klägerin für alle zwölf Monate des Jahres 2000 Erziehungsurlaub nach § 16 BErzGG in Anspruch genommen hatte, konnte sie nach § 12 Ziff. 6 MTV im Jahr 2000 kein Urlaubsgeld „erhalten“.

Entgegen der Auffassung der Revision bestimmt § 12 Ziff. 6 MTV nicht, daß während des Erziehungsurlaubs ein rätierlicher Anspruch von 1/12 je Beschäftigungsmonat begründet wird. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Die tarifliche Regelung mindert den Anspruch für jeden Monat des Erziehungsurlaubs. Nur für die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis nicht ruht, soll der Arbeitnehmer einen anteiligen Urlaubsgeldanspruch „erhalten“. Da das Arbeitsverhältnis während des gesamten Jahres 2000 ruhte, „erhält“ die Klägerin kein Urlaubsgeld.



Diese Auslegung folgt schon aus dem Wortlaut von § 12 Ziff. 6 MTV. Nur für die Monate der Tätigkeit des Arbeitnehmers soll ein Urlaubsgeldanspruch begründet werden. Dabei setzt der Begriff „Tätigkeit“ entgegen der Auffassung der Revision sprachlich ein tatsächliches Tätigwerden und damit eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers voraus.

Der Begriff „Tätigkeit“ hat damit nicht denselben Inhalt wie der der Beschäftigung nach § 12 Ziff. 3 MTV. Die Tarifvertragsparteien hätten ansonsten nicht die unterschiedlichen Begriffe „Beschäftigung“ und „Tätigkeit“ verwendet. Zudem wäre die Sonderregelung in § 12 Ziff. 6 MTV für ruhende Arbeitsverhältnisse überflüssig. Sie hätte denselben Regelungsinhalt wie § 12 Ziff. 3 MTV, nämlich im Eintritts- und Austrittsjahr für jeden vollen Kalendermonat einen rätierlichen Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgelds zu begründen. § 12 Ziff. 6 MTV hat vielmehr einen gegenüber § 12 Ziff. 3 MTV eigenen Regelungsinhalt. Diese Bestimmung mindert den Anspruch für die Zeiten des Arbeitsverhältnisses, die die Tarifvertragsparteien im Katalog des § 12 Ziff. 6 Abs. 2 MTV als Ruhenstatbestände definiert haben.

3. Der Klägerin steht auch kein anteiliger Anspruch für die im Jahr 2000 liegenden Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG zu, die wegen der Geburt des zweiten Kindes bestanden. Diese gesetzlichen Beschäftigungsverbote konnten nämlich für das Arbeitsverhältnis keine Wirkung entfalten, weil es auf Grund des Erziehungsurlaubs ruhte.

Die Klägerin befand sich im gesamten Jahr 2000 im Erziehungsurlaub, so daß der Minderungstatbestand des § 12 Ziff. 6 f MTV auch für die in diesem Zeitraum liegenden gesetzlichen Mutterschutzfristen zur Anwendung kommt. Der Erziehungsurlaub wurde nicht durch die Mutterschutzfristen unterbrochen. Die Klägerin hatte nach der Geburt ihres ersten Kindes beginnend mit dem 18. August 1998 einen dreijährigen Erziehungsurlaub begonnen. Nach § 16 Abs. 3 BErzGG idF vom 31. Januar 1994, gültig bis zum 31. Dezember 2000, konnte der Erziehungsurlaub nur dann vorzeitig enden, wenn die Arbeitnehmerin dies beantragte und der Arbeitgeber dem zustimmte. Eine automatische Beendigung mit Beginn der Mutterschutzfristen wegen der Geburt eines weiteren Kindes ist nicht vorgesehen (*BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 138/02 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr 245*).

4. Die Reduzierung des Urlaubsgelds für die Zeiten des Erziehungsurlaubs verstößt nicht gegen Art. 141 EG (ex Art. 119 EGV), gegen Art. 11 Nr. 2 der Richtlinie



92/85, oder gegen § 2 Abs. 6 des Anhangs der Richtlinie 96/34 des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub. Diese Regelungen verbieten es nicht, bei Sonderzuwendungen Zeiten des Erziehungsurlaubs anteilig leistungsmindernd zu berücksichtigen. Es fehlt schon an einer Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern im Erziehungsurlaub zu Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen erbringen. Wesentliches Merkmal des Erziehungsurlaubs ist das Ruhen der jeweiligen Hauptleistungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. *EuGH 21. Oktober 1999 - C-333/97 - EuGHE I 1999, 7266*).

Allerdings untersagt es Art. 141 EG (ex Art. 119 EGV) Mutterschutzzeiten bei der Gewährung der Sonderzuwendung anteilig leistungsmindernd zu berücksichtigen, weil diese Zeiten Beschäftigungszeiten gleichzustellen sind. Andernfalls würde eine Arbeitnehmerin wegen der Schutzzeiten diskriminiert, da diese Zeiten als Beschäftigungszeiten angerechnet worden wären, wenn sie nicht schwanger gewesen wäre (*EuGH 21. Oktober 1999 - C-333/97 - aaO*). Damit soll eine Gleichstellung der vergütungs- oder ersatzpflichtigen Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit den Zeiten der Beschäftigungsverbote herbeigeführt werden (*BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 138/02 - aaO*). Im Streitfall ist eine Diskriminierung der Klägerin auszuschließen, weil sie auch ohne Eintritt der Schwangerschaft mit dem zweiten Kind keinen Anspruch auf das Urlaubsgeld gehabt hätte.

II. Die Klägerin hat gem. § 97 ZPO die durch ihre erfolglose Revision verursachten Kosten zu tragen.

Düwell

Reinecke

Krasshöfer

Gosch

Merkle



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)