

Aktenzeichen: 9 AZR 204/98
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 19. Januar 1999
- 9 AZR 204/98 -

I. Arbeitsgericht
Marburg

Urteil vom 15. August 1997
- 2 Ca 530/96 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Januar 1998
- 11 Sa 1828/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld - Erziehungsurlaub

Gesetz:

TV über Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) für die Arbeitnehmer/innen im Hessischen Einzelhandel i.d.F. vom 16./17. Juni 1993 und i.d.F. vom 24./25. September 1996, §§ 2, 3

Leitsatz:

Der Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld besteht nach dem TV Sonderzahlung auch dann, wenn die Arbeitnehmerin im gesamten Kalenderjahr Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat (Bestätigung und Fortführung BAG Urteil vom 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - AP Nr. 50 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 204/98
11 Sa 1828/97 Hessisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 1999

Urteil

Brüne,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1999 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann,

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Otto und Schodde für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Januar 1998 - 11 Sa 1828/97 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin 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 :

Die Klägerin begehrt von der Beklagten Rückzahlung von tariflichem Urlaubsgeld.

Die Beklagte ist als Arbeitnehmerin in einer Verkaufsfiliale der Klägerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge des Hessischen Einzelhandels anzuwenden. 1995 und 1996 befand sich die Beklagte im Erziehungsurlaub. Auf ihre schriftliche Mahnung im Dezember 1996 zahlte die Klägerin der Beklagten Urlaubsgeld und Sonderzuwendung für 1995 und 1996.

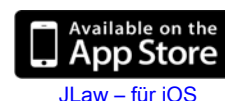
In dem allgemeinverbindlichen „Tarifvertrag über Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung)“ in der Fassung vom 16./17. Juni 1993 und in der Fassung vom 24./25. September 1996 (TV Sonderzahlung) ist u.a. folgendes geregelt:

„§ 2

Arbeitnehmer/innen, Auszubildende und diesen Gleichzustellende haben Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung, die sich aus 2 Teilbeträgen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) zusammensetzt.



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



§ 3 Urlaubsgeld

1. Höhe und Anspruch

- a) Das Urlaubsgeld beträgt 50 %, ab 1. Januar 1996 55 % des Endgehaltes der Gehaltsgruppe B Ia) (Verkäufer/in) des Gehaltstarifvertrages des Einzelhandels in Hessen, der am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres gilt.
- b) Arbeitnehmer/innen, Auszubildende und diesen Gleichzustellende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 50 % des Urlaubsgeldes nach Buchst. a).

...

- e) Teilzeitbeschäftigte erhalten anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

2. Berechnung und Rückzahlung des Urlaubsgeldes

- a) Im Urlaubsjahr eintretende und ausscheidende Anspruchsberechtigte haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubsgeldes, wie sie im laufenden Urlaubsjahr volle Kalendermonate im Betrieb bzw. Unternehmen tätig sind. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist als Gehalts-, Lohn- bzw. Vergütungsvorschuß zurückzuzahlen. Bei Aufrechnung gegen Gehalts-, Lohn- oder Vergütungsansprüche sind die Lohnpfändungsvorschriften zu beachten.
- b) Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Anspruchsberechtigten oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet. Von der Rückzahlungspflicht sind ferner Anspruchsberechtigte befreit, deren Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes mehr als fünf Jahre gedauert hat oder Arbeitnehmerinnen, die von § 10 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes Gebrauch machen.
- c) ...
- d) Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund treuwidrigen Verhaltens (Diebstahl, Unterschlagung, Untreue oder sonstiges strafbares Verhalten im Arbeitsverhältnis)



beendet, so entfällt der Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes. Gegebenenfalls für das laufende Kalenderjahr bereits erhaltenes Urlaubsgeld ist als Vorschuß zurückzuzahlen.

3. Fälligkeit

- a) Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen des Anspruchsberechtigten vor Antritt des Urlaubs, spätestens jedoch zum 30. Juni, auszus zahlen.

...“

In dem allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag des Hessischen Einzelhandels (MTV) vom 24. September 1996 heißt es u.a.:

§ 13 Urlaub

...

15. Die Arbeitnehmer/innen erhalten ein Urlaubsgeld nach dem gesondert abgeschlossenen Tarifvertrag über Sonderzahlung.

Mit ihrer am 14. Januar 1997 erhobenen Klage nimmt die Klägerin die Beklagte auf Rückzahlung des nach ihrer Behauptung versehentlich gezahlten Urlaubsgeldes in Anspruch. Sie meint, Urlaubsgeld sei nur zu zahlen, wenn in dem Urlaubsjahr auch Anspruch auf Erholungsurlaub bestehe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.378,74 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 14. Januar 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt



die Klägerin weiterhin ihr Klageziel, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die von der Klägerin als Urlaubsgeld 1995 und 1996 geleisteten Beträge nach den Vorschriften der ungerechtfertigten Bereicherung herauszugeben, weil die Zahlung nicht ohne Rechtsgrund erfolgt ist. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. Die Beklagte hatte Anspruch auf das von der Klägerin gezahlte Urlaubsgeld auch für die Jahre des Erziehungsurlaubs. Das ergibt sich aus § 2 in Verb. mit § 3 TV Sonderzahlung.

a) Nach § 2 TV Sonderzahlung „haben“ Arbeitnehmer „Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung“. Voraussetzung für den Anspruch auf den Teilbetrag „Urlaubsgeld“ ist nach dieser Vorschrift allein die Stellung des Anspruchsberechtigten als Arbeitnehmer. Die Beklagte war 1995 und 1996 Arbeitnehmerin der Klägerin. Der Erziehungsurlaub der Klägerin hat daran nichts geändert.

b) Für das Entstehen des Anspruchs auf Urlaubsgeld lassen sich § 3 TV Sonderzahlung andere Voraussetzungen nicht entnehmen. Der Anspruch ist nicht davon abhängig, daß dem Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub gewährt worden ist oder gewährt werden konnte. Er ist auch nicht an das Entstehen oder das Erlöschen eines Anspruchs auf Urlaubsgewährung im Sinne eines Anspruchs auf Freistellung von der Arbeitspflicht gebunden.



aa) Nach § 3 Nr. 1 TV Sonderzahlung, der entsprechend seiner Überschrift „Höhe und Anspruch“ regelt, ist der Anspruchsumfang nach dem Alter des Beschäftigten und bei einer Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit bestimmt. Bezugsgröße für das nach § 3 Nr. 1 b), c) und e) TV Sonderzahlung anteilige Urlaubsgeld ist jeweils das in § 3 Nr. 1 a) TV Sonderzahlung bestimmte Entgelt, nämlich das Endgehalt der Gehaltsgruppe B I a (Verkäufer/in). Die Tarifvertragsparteien haben damit das Urlaubsgeld als Festbetrag vereinbart und nicht das während des Urlaubs zu zahlende Urlaubsentgelt prozentual aufgestockt, wie es für einen akzessorischen Urlaubsgeldanspruch typisch wäre (vgl. Senatsurteil vom 28. Juli 1992 - 9 AZR 340/91 - BAGE 71, 50 = AP Nr. 3 zu § 17 BErzGG).

bb) Aus der Regelung für Teilzeitbeschäftigte (§ 3 Nr. 1 e) TV Sonderzahlung) ergibt sich kein Ausschluß der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub. Sie betrifft nur die Berechnung des Urlaubsgeldes entsprechend der tatsächlich vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit. Erziehungsurlaub führt demgegenüber zwar zur Suspendierung der beiderseitigen Hauptpflichten - Arbeits- und Vergütungspflicht -, läßt aber die vereinbarten Arbeitsbedingungen als Vollzeit- oder Teilzeitkraft unberührt. Erziehungsurlaub steht der Teilzeitarbeit nicht gleich.

cc) Die Bestimmungen in § 3 Nr. 2 TV Sonderzahlung führen zu keinem anderen Ergebnis.

Die Vorschrift betrifft ausschließlich den Anspruch auf Urlaubsgeld der Anspruchsberechtigten, die im laufenden Urlaubsjahr „eintreten oder ausscheiden“, also Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Urlaubsjahr beginnt oder endet. Diese



haben, wie in § 3 Nr. 2 a) TV Sonderzahlung festgelegt ist, Anspruch auf Urlaubsgeld von je 1/12 nur für die vollen Kalendermonate, in denen sie tätig gewesen sind. „Zuviel“ gezahltes Urlaubsgeld ist je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen. Zu diesem Arbeitnehmerkreis gehören Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub nicht. Ihr Arbeitsverhältnis endet nicht. Deshalb kommt es auf die tariflich vorgesehenen Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht nicht an. Es mag sein, daß die „Befreiung“ des Arbeitnehmers von der Rückzahlungspflicht aufgrund langjähriger Tätigkeit für den Arbeitgeber oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Sondervorschrift von § 10 MuSchG darauf hindeuten, die Tarifvertragsparteien berücksichtigten damit sog. Härtefälle und belohnten durch die Abkoppelung des Anspruchs auf Urlaubsgeld von der Dauer des Arbeitsverhältnisses erwiesene Betriebstreue. Aus diesen tariflichen Bestimmungen, wann vom Zwölftelprinzip abzusehen ist, läßt sich aber weiteres nicht herleiten. Das Urteil des Senats vom 6. September 1994 (- 9 AZR 92/93 - AP Nr. 50 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel) ist nicht dahin zu verstehen, es sei jeweils im Einzelfall festzustellen, ob es sich bei der tariflichen Leistung um eine „Gratifikation“ oder um ein „Urlaubsgeld“ handelt.

dd) Die Revision weist zwar zutreffend darauf hin, daß in § 3 Nr. 3 a) erster Halbsatz TV Sonderzahlung bestimmt ist, auf Wunsch des Arbeitnehmers sei das Urlaubsgeld „vor Urlaubsantritt“ zu zahlen. Damit haben die Tarifvertragsparteien zwar zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld einen Zusammenhang hergestellt. Mit dem folgenden Halbsatz haben sie aber die Fälligkeit des Anspruchs (§ 271 BGB) vom Urlaubsantritt gelöst und den 30. Juni als „spätesten“ Auszahlungstermin festgelegt. Der Arbeitgeber schuldet mithin allen Anspruchsberechtigten,



die bis zu diesem Stichtag kein Urlaubsgeld erhalten haben, die Auszahlung. Die Tarifvorschrift bietet keinen Anhalt, Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub hiervon auszuschließen.

Der Einwand der Revision, aus diesem Fälligkeitstermin ergebe sich eine Bindung des Urlaubsgelds an den Urlaub, weil die Mehrheit der Arbeitnehmer in den Sommermonaten Urlaub mache und das Urlaubsgeld dazu beitragen solle, die erhöhten Urlaubsaufwendungen abzudecken, greift nicht. Ein Urlaubsgeld kann zwar dazu bestimmt sein, die mit einem Urlaub regelmäßig verbundenen höheren Kosten des Arbeitnehmers auszugleichen (BAG Urteil vom 23. April 1996 - 9 AZR 696/94 - AP Nr. 7 zu § 17 BErzGG). Wie auch die Revision nicht verkennt, hat der Arbeitgeber jedoch keinen Einfluß auf die tatsächliche Verwendung des Urlaubsgeldes. Diese richtet sich nach den jeweiligen Bedürfnissen des Arbeitnehmers, der das ihm gezahlte Urlaubsgeld beliebig einsetzen kann. Soweit das Urlaubsgeld nach der Vorstellung der Tarifvertragsparteien zweckbestimmt erhöhte Urlaubsaufwendungen des Arbeitnehmers abdecken soll, muß diese Bindung an die tatsächliche Urlaubsgewährung deshalb im Tarifvertrag deutlich werden. Eine Fälligkeitsbestimmung, die - wie hier - an einen Stichtag und nicht an die tatsächliche Urlaubsgewährung anknüpft, genügt hierfür nicht.

2. Aus § 13 Nr. 15 MTV ergibt sich entgegen der Revision nichts anderes. Dort wird nur allgemein bestimmt, daß Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld nach dem gesondert abgeschlossenen Tarifvertrag über Sonderzahlung erhalten. Diese Verweisung ist umfassend und betrifft sämtliche Regelungsfragen, die mit dem Anspruch auf die Sonderleistung zusammenhängen. Das betrifft sowohl die Anspruchsvoraussetzungen wie auch die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen.



3. Der Anspruch der Beklagten ist auch nicht aus einem anderen Grund ausgeschlossen.

a) Die Revision meint zu Unrecht, nach allgemeinen Grundsätzen bestehe zwingend ein Zusammenhang zwischen dem Anspruch auf Urlaubsgeld und dem Urlaubsanspruch.

Es steht den Tarifvertragsparteien frei, ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder von Urlaubsansprüchen eine als „Urlaubsgeld“ bezeichnete Sonderzahlung zu vereinbaren (BAG Urteile vom 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - AP Nr. 50 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel; vom 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306 = AP Nr. 8 zu § 17 BErzGG). Ein von den Tarifvertragsparteien verfolgter Zweck ist für die Auslegung des Tarifvertrags nur von Bedeutung, wenn er sich aus den im Tarifvertrag festgelegten Anspruchsvoraussetzungen und den tariflich vereinbarten Ausschluß- oder Kürzungstatbeständen herleiten läßt. Ohne einen derartigen Anhalt im Tarifvertrag kann nicht aufgrund eines vermeintlichen Regel-/Ausnahmeverhältnisses angenommen werden, der Anspruch auf Urlaubsgeld setze grundsätzlich das Bestehen eines Urlaubsanspruchs oder dessen Erfüllbarkeit voraus. Welche Voraussetzungen vorliegen müssen, um den Anspruch auf Urlaubsgeld entstehen oder erlöschen zu lassen, bestimmt sich vielmehr nach dem Inhalt der tariflichen Regelung.

Mit dieser Entscheidung setzt sich der Senat nicht in Widerspruch zu der von der Revision zitierten Entscheidung des Zehnten Senats vom 14. August 1996 (- 10 AZR 70/96 - AP Nr. 19 zu § 15 BErzGG). Dieser Rechtsstreit betraf keinen tariflichen Anspruch auf Urlaubsgeld. Vielmehr hatte der Zehnte Senat eine einzelvertragliche Vereinbarung über Urlaubsgeld auszulegen. Aus der Verwendung des Be-



griffs „Urlaubsgeld“ hat der Zehnte Senat für diesen Individualvertrag geschlossen, der mit dieser Bezeichnung verbundene Zweck schließe den Anspruch aus, wenn sich der Arbeitnehmer ganzjährig im Erziehungsurlaub befinde. Die für die Auslegung von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen über ein Urlaubsgeld aufgestellten Grundsätze sind auf einen tariflichen Anspruch jedoch nicht anzuwenden (BAG Urteile vom 18. November 1998 - 10 AZR 649/97 -, n.v.; vom 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306 = AP Nr. 8 zu § 17 BErzGG).

b) Entgegen der Auffassung der Revision ist auch der Umstand, daß ein Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs ruht, ohne Bedeutung. Zwar bewirkt das sog. Ruhen des Arbeitsverhältnisses den Wegfall der arbeitsvertraglich geschuldeten Hauptpflichten. Betroffen sind die wechselseitigen Leistungen, die nach § 611 BGB im Austauschverhältnis „Leistung und Gegenleistung“ stehen. Nicht jede finanzielle Leistung des Arbeitgebers ist jedoch diesem Austauschverhältnis zuzuordnen. Ob Ansprüche auf Leistungen auch während des ruhenden Arbeitsverhältnisses bestehen, bestimmt sich vielmehr nach den jeweils vereinbarten Bedingungen.

4. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Otto

Düwell

Schodde

Reinecke



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

