

Aktenzeichen: 9 AZR 225/99  
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 11. April 2000  
- 9 AZR 225/99 -

I. Arbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 14. August 1998  
- 3 Ca 2103/98 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 22. Januar 1999  
- 14 Sa 1580/98 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld im Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, 611; Manteltarifvertrag Nr. 5 für das Bordpersonal der LTU Transport-Unternehmen GmbH & Co. KG vom 22. Oktober 1993 (MTV) § 34

Leitsatz:

Ein Anspruch auf Urlaubsgeld nach § 34 Abs. 1 Manteltarifvertrag Nr. 5 für das Bordpersonal der LTU Transport-Unternehmen GmbH & Co. KG vom 22. Oktober 1993 besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Kalenderjahr Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat.

Hinweise des Senats:

Bestätigung und Fortführung der Senatsurteile vom 6. September 1994 (- 9 AZR 92/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 50 = EzA BUrlG § 11 Nr. 34), 18. März 1997 (- 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306) und 19. Januar 1999 (- 9 AZR 204/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 68 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 39).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 225/99  
14 Sa 1580/98  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
11. April 2000

## URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2000 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke und den Richter am Bundesarbeitsgericht Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und Holze für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Januar 1999 - 14 Sa 1580/98 - wird zurückgewiesen.



Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen !

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für das Jahr 1997 ein tarifliches Urlaubsgeld zu zahlen.

Der Kläger ist Flugkapitän. Er ist seit 1978 bei dem beklagten Luftfahrt-Unternehmen tätig. Beide Parteien sind tarifgebunden. Die Beklagte hat am 22. Oktober 1993 mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft den Manteltarifvertrag Nr. 5 für ihr Bordpersonal abgeschlossen (MTV), in dem ua. bestimmt ist:

### § 24

#### Anspruch auf Vergütung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:
  - a) Grundgehalt
  - b) Flugzulage
  - c) Mehrflugstundenvergütung
  - d) Zulagen für bestimmte Funktionen gemäß Vergütungstarifvertrag
  - e) Provisionen für den Verkauf von Barbox-Waren (nur für Kabinenpersonal).
- (2) Der Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis nicht den ganzen Monat hindurch besteht, erhält eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung. Dabei ist für jeden Kalendertag der 30. Teil der monatlichen Vergütung zugrunde zu legen.
- (3) Besteht während des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats für einen oder mehrere Kalendertage kein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, so gilt folgende Regelung:

Für jeden Kalendertag ohne Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung ist 1/30 der monatlichen Vergütung abzuziehen.



## § 34

### Dreizehntes Monatsgehalt (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld)

- (1) Der Arbeitgeber gewährt den Arbeitnehmern ein dreizehntes Gehalt auf der Basis der Grundgehälter nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag. Die Auszahlung erfolgt zu 50 % als Urlaubsgeld auf der Basis des im Mai gültigen Vergütungstarifvertrages mit dem Maigehalt und zu 50 % als Weihnachtsgeld auf der Basis des im November gültigen Vergütungstarifvertrages mit dem Novembergehalt.
- (2) Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalendermonats eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden vollen Kalendermonat vom Arbeitgeber 1/12 und für jeden darüber hinausgehenden Kalendertag 1/360 der Bezüge nach Abs. (1).

## § 35

### Zuschläge zum Urlaubsgeld

Der Arbeitgeber gewährt den Arbeitnehmern Zuschläge zum Urlaubsgeld. Die Zuschläge betragen:

- (1) DM 400,-- für jedes unterhaltspflichtige Kind, für das ein Kinderfreibetrag gewährt wird. Das gleiche gilt für ein nicht auf der Lohnsteuerkarte eingetragenes Kind, wenn eine regelmäßige Unterhaltsleistung des Arbeitnehmers nachgewiesen wird, es sei denn, daß für dieses Kind beim Arbeitgeber bereits ein Anspruch auf Zahlung dieses Zuschlags besteht. Bei einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 19,5 Stunden und weniger beträgt der Zuschlag DM 200,-- je Kind.
- (2) DM 550,-- je Arbeitnehmer, für Arbeitnehmer mit vertraglich vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit von 19,5 Stunden und weniger DM 275,--, jedoch jeweils mit folgender Maßgabe:

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, entweder den Zuschlag oder die in der gültigen Reiseordnung gewährte Möglichkeit für Urlaubsflüge der Kategorie R 3 mit Festbuchung in Anspruch zu nehmen. Nimmt ein Arbeitnehmer die Möglichkeit von Urlaubsflügen der Kategorie R 3 mit Festbuchung in Anspruch, entfällt der Anspruch auf den Zuschlag. Der Zuschlag wird als Vorschuß gezahlt. Bei Inanspruchnahme der Möglichkeit von Urlaubsflügen der Kategorie R 3 mit Festbuchung ist der Vorschuß zurückzuzahlen und wird mit der nächsten Gehaltsabrechnung verrechnet.

- (3) Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden vollen Kalendermonat vom Arbeitgeber 1/12 und für jeden darüber hinausgehenden Kalendertag 1/360 der Zuschläge.
- (4) Die Arbeitnehmer erhalten - vorbehaltlich der Genehmigung der Finanzbehörden - eine Erholungsbeihilfe in Höhe von DM 300,- für jeden Arbeitnehmer, von DM 200,- für dessen Ehefrau/Ehemann und von DM 100,- für jedes im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Kind, für das ein Kinderfreibetrag gewährt wird.

Die Erholungsbeihilfe wird nur in Zusammenhang mit der Gewährung von Erholungsurlaub gemäß § 34 dieses Tarifvertrages gezahlt. Der Arbeitnehmer hat zu bestätigen, daß die Erholungsbeihilfe zweckentsprechend verwendet wird. Die pauschale Versteuerung erfolgt durch den Arbeitgeber.“

Der Kläger nahm von Juni 1996 bis August 1998 Erziehungsurlaub in Anspruch. Die Beklagte zahlte ihm mit dem Novembergehalt im Jahre 1996 und im Jahre 1997 die Hälfte des tariflichen 13. Monatsgehalts als Weihnachtsgeld. Im Mai 1997 teilte sie ihm mit, daß während des Erziehungsurlaubs die andere Hälfte des tariflichen 13. Monatsgehalts nicht als Urlaubsgeld gezahlt werde. Der Kläger mahnte darauf die Beklagte am 17. November 1997 und erhob am 6. April 1998 Klage.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.023,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen vom entsprechenden Nettobetrag seit dem 6. April 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

### Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Kläger hat nach § 34 Abs. 1 MTV für 1997 Anspruch auf das der Höhe nach unstreitige Urlaubsgeld zuzüglich Prozeßzinsen.



1. § 34 Abs. 1 MTV gilt zwischen dem tarifgebundenen Kläger und der Beklagten, die selbst Partei dieses Tarifvertrags ist, unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Das Landesarbeitsgericht hat § 34 Abs. 1 MTV als Anspruchsgrundlage für die gerichtlich geltend gemachte Forderung des Klägers angesehen. Dabei hat es diese Rechtsnorm dahin ausgelegt, daß die dort geregelte Leistung auch an Arbeitnehmer während des laufenden Erziehungsurlaubs gewährt werden muß.

2. Das ist frei von Rechtsfehlern.

a) Nach § 34 Abs. 1 MTV gewährt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein 13. Gehalt auf der Basis der tariflichen Grundgehälter. Die Auszahlung erfolgt zu 50 % als Urlaubsgeld auf der Basis des im Mai gültigen Vergütungstarifvertrags mit dem Maigehalt. Voraussetzung für den Anspruch auf den Teilbetrag „Urlaubsgeld“ ist danach allein die Eigenschaft „Arbeitnehmer“.

b) Für das Entstehen des Anspruchs auf Urlaubsgeld lassen sich § 34 Abs. 1 MTV keine weiteren Voraussetzungen entnehmen. Der Anspruch ist nicht davon abhängig, daß dem Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub gewährt worden ist oder gewährt werden konnte.

aa) Ohne Anhaltspunkt im Wortlaut des Tarifvertrages kann nicht von der Bezeichnung „Urlaubsgeld“ auf eine Akzessorietät zum Erholungsurlaub geschlossen werden (*BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 158/98 - und - 9 AZR 204/98 - AP § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 67 und 68 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 38 und 39*). Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306, 309; 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 50 = EzA BUrlG § 11 Nr. 34*) sind die Tarifvertragsparteien frei, ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder Urlaubsansprüchen eine „Urlaubsgeld“ genannte Sonderzahlung zu vereinbaren.

bb) Die von der Revision in Bezug genommene Entscheidung des Zehnten Senats vom 14. August 1996 (*- 10 AZR 70/96 - AP BerzGG § 15 Nr. 19 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 145*) steht dazu nicht im Widerspruch. Der vom Zehnten Senat entschiedene Rechtsstreit betraf einen einzelvertraglichen Anspruch auf Urlaubsgeld. In Auslegung des Inhalts dieses Einzelvertrages ist der Zehnte Senat damals zu dem Ergebnis gelangt, daß ein Urlaubsgeld nur für Zeiten mit Arbeitsleistung zugesagt worden sei. Die für die Auslegung von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen geltenden

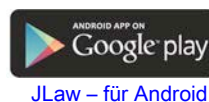
Grundsätze sind bei einem tariflichen Anspruch nicht anwendbar (vgl. BAG 18. November 1998 - 10 AZR 649/97 - nv.; 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - aaO; 19. Januar 1999 - 9 AZR 158/98 - aaO). Für die Auslegung des normativen Teils des hier anzuwendenden MTV gelten die Grundsätze der Gesetzesauslegung (*ständige Rechtsprechung*, vgl. BAG 11. November 1998 - 4 AZR 756/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 259).

cc) Der tarifliche Regelungszusammenhang liefert keinen Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien von einem Zusammenhang zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld ausgegangen sind.

§ 34 Abs. 1 MTV stellt für die Bemessung des Urlaubsgelds nicht auf die Höhe des Urlaubsentgelts, sondern auf eine gesonderte Bezugsgröße, nämlich das im Mai gültige Tarifgrundgehalt ab. Die Tarifvertragsparteien haben damit einen Festbetrag vereinbart, wie er für eine eigenständige Sonderzahlung typisch ist (vgl. Senat 28. Juli 1992 - 9 AZR 340/91 - BAGE 71, 50; 19. Januar 1999 - 9 AZR 204/98 - aaO). Auch die Festlegung des einheitlichen Zahltermins auf den Zeitpunkt, an dem bei der Beklagten die Maigehälter fällig werden, spricht für die Eigenständigkeit des Anspruchs (vgl. BAG 15. März 1973 - 5 AZR 525/72 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 78 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 36; 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306, 310). Gegen die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten das Urlaubsgeld von der Möglichkeit der Urlaubsgewährung abhängig gemacht, spricht ferner die Regelung in § 35 Abs. 4 MTV. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß dort die Tarifvertragsparteien ausdrücklich vereinbart haben, die zusätzlich für jeden Arbeitnehmer und dessen Familienmitglieder zu gewährenden Urlaubsbeihilfen „nur im Zusammenhang mit der Gewährung von Erholungsurlaub“ zu zahlen. Da ein auf Vollständigkeit angelegtes tarifliches Regelungswerk vorliegt, muß davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien für das Urlaubsgeld bewußt eine von der Urlaubsbeihilfe abweichende Regelung getroffen haben.

c) Der Anspruch des Klägers ist auch nicht wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs im Jahre 1997 ausgeschlossen.

aa) Ausschluß- oder Kürzungsmöglichkeiten für die Zeit des Erziehungsurlaubs sind in § 34 Abs. 1 MTV nicht vorgesehen.



bb) Entgegen der Revision läßt auch nicht der Umstand, daß während des Erziehungsurlaubs die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten ruhen, den Anspruch auf die Zahlung des Urlaubsgelds entfallen. Es ruhen nur die nach § 611 BGB zueinander im Austauschverhältnis stehenden Ansprüche auf Arbeitsleistung und Entgelt. Der Anspruch auf Urlaubsgeld ist tariflich nicht als sog. arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung ausgestaltet. Darunter wird eine Sonderzahlung verstanden, die in das im vertraglichen Sinn Synallagma stehende Vergütungsgefüge eingebaut ist, ausschließlich die Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung zum Gegenstand hat und darüber hinaus keine anderen Zwecke verfolgt (*BAG 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - BAGE 76, 134, 139; 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - BAGE 67, 1, 4; 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - BAGE 66, 169, 174*). Ein Wegfall oder eine Reduzierung der Sonderleistung scheidet danach aus, wenn die Sonderzahlung nicht ausschließlich zur Entlohnung der erbrachten Arbeitsleistung gewährt wird (*BAG 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - aaO*). So ist es hier.

Entgegen der Revision kann aus der Verwendung des Begriffes 13. Monatsgehalt nicht auf eine arbeitsleistungsbezogene Zahlung geschlossen werden. Dem stehen schon die in einem Klammerzusatz verwendeten Bezeichnungen Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld entgegen. Ebenso spricht der Standort der Vorschrift innerhalb des Regelungsgefüges des Tarifvertrages gegen die Annahme einer Vergütungsregelung. Während die Entgelt- und Entgeltfortzahlungsansprüche in den §§ 24 bis 28 MTV geregelt sind, haben die Tarifvertragsparteien das 13. Monatsgehalt im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung (§ 31 MTV), Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abschluß von Versicherungen (§ 32 MTV) und Leistungen an Hinterbliebene in einem Abschnitt geregelt, für den der Begriff Sozialleistungen angebracht ist. Das ist kein Zufall, sondern ergibt sich aus der ähnlichen Regelung des Vorgängertarifvertrages vom 24. Juli 1980, in dem die Regelung des 13. Monatsgehalts im Abschn. VIII „Medizinische Versorgung/Sozialleistung“ untergebracht war. Mit einem Arbeitsleistungsbezug ist auch kaum vereinbar, daß die Höhe der Zahlung nicht an das vertraglich vereinbarte Entgelt oder das individuell in einem Bezugszeitraum erreichte Entgelt anknüpft, sondern auf das tarifliche Grundgehalt Bezug nimmt. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß auch die Kürzungsregelung des § 34 Abs. 2 MTV im Unterschied zur Regelung bei der Arbeitsvergütung in § 24 Abs. 2 und 3 MTV Zeiten ohne Arbeitsleistung unberücksichtigt läßt. § 34 Abs. 2 MTV knüpft für im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer ausschließlich an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Auch durch diese



unterschiedliche Ausgestaltung der Kürzungsbestimmungen haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, daß die Sonderzahlung nicht arbeitsleistungsbezogen sein soll.

Diese Auslegung wird auch durch eine langjährige Tarifübung gestützt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Beklagte bereits unter der Geltung des insoweit wortgleichen Vorgängertarifvertrags von 1980 das 13. Monatsgehalt ohne Kürzung an Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub gezahlt hat. Das zeigt, wie von den Tarifvertragsparteien der Wortlaut des § 34 MTV aufgefaßt worden war. Die im Ablehnungsschreiben der Beklagten vom 27. Mai 1997 dem Kläger mitgeteilte Auffassung, ein Urlaubsgeld könne nur im Zusammenhang mit Urlaub gewährt werden, bedeutet eine plötzliche Abkehr von der übereinstimmenden Anschauung der Tarifvertragsparteien. Eine Tarifvertragspartei, die eine derartige Abkehr beabsichtigt, kann nicht auf die Auslegungshilfe der Gerichte für Arbeitssachen vertrauen. Sie muß die von ihr aus dem Zweck der Leistung abgeleiteten „ungeschriebenen Voraussetzungen“ für einen Sonderzahlungsanspruch gemeinsam mit der anderen Tarifvertragspartei im Wortlaut des Tarifvertrages zum Ausdruck bringen (vgl. BAG 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - BAGE 76, 134, 140; 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306, 311).

3. Der Anspruch des Klägers ist auch nicht verfallen. Nach § 51 MTV sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. § 34 MTV bestimmt, daß das „Urlaubsgeld“ mit dem Maigehalt zu zahlen ist. Die monatliche Vergütung muß am Ende des Monats dem Konto des Arbeitnehmers gutgeschrieben sein, § 24 Abs. 6 MTV. Der Kläger hat den Anspruch auf ein „Urlaubsgeld“ für das Jahr 1997 rechtzeitig mit Schreiben vom 17. November 1997 geltend gemacht.

Es ist unschädlich, daß der Kläger am 17. November 1997 seine Forderung nicht beziffert hat. Das war zur Geltendmachung unnötig. Denn der Beklagten war die Höhe der Forderung bekannt (vgl. BAG 16. Dezember 1971 - 1 AZR 335/71 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 48 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 8).



II. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Reinecke

Bepler

Düwell

Dr. Weiss

Fr. Holze



**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](#)