

Aktenzeichen: 9 AZR 255/96

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 21. Oktober 1997

- 9. AZR 255/96 -

I. Arbeitsgericht

Kaisersl.Kammer Pirmasens

Urteil vom 14. März 1995

- 5 Ca 1036/94 -

II. Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

Urteil vom 06. Dezember 1995

- 2 Sa 715/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsgeld

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Schuhindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 31. Oktober 1984 in der Fassung vom 11. Januar 1989 § 17 Ziff. 13

Leitsatz:

Der Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld nach § 17 Ziff. 13 Abs. 1 MTV Schuhindustrie ist sowohl von der Gewährung des Urlaubs als auch dem Bestand eines Anspruchs auf Urlaubsentgelt abhängig (Aufgabe der Senatsrechtsprechung im Urteil vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 546/90 - n.v.).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 255/96

2 Sa 715/95 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
21. Oktober 1997

Brüne,
Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1997 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Busch für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. De-
zember 1995 - 2 Sa 715/95 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 darüber, ob die Beklagte verpflichtet
ist, der Klägerin für 1994 das tarifliche Urlaubsgeld zu zahlen.

Die Klägerin wird seit Oktober 1973 von der Beklagten als
Arbeiterin beschäftigt. Seit dem 18. Januar 1993 ist sie ununter-
brochen arbeitsunfähig krank. Am 25. Februar 1994 hat die Beklag-
te das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt.

Das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Parteien fällt in
den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die gewerblichen
Arbeitnehmer der Schuhindustrie in der Bundesrepublik Deutschland
vom 31. Dezember 1984 in der Fassung vom 11. Januar 1989 (MTV).
In dessen § 17 ist - soweit hier von Interesse - bestimmt:

...

13. Mit der Urlaubsvergütung ist den Arbeitneh-
mern, die bei Beginn des Urlaubsjahres und
bei Urlaubsbeginn betriebszugehörig sind,
ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von
2 Wochenverdiensten, errechnet nach den Be-
stimmungen der Urlaubsvergütung, auszuzah-
len.
Arbeiter, die nach Beginn des Urlaubsjahres
eintreten und bei Urlaubsbeginn mindestens
drei Monate betriebszugehörig sind, erhal-



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



- 3 -

ten für jeden Monat ihrer Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach Absatz 1.

Bei Urlaubsbeginn werden diesen Arbeitern sechs Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes ausgezahlt. Am Ende des Urlaubsjahres oder bei einem Ausscheiden vor diesem Zeitpunkt erhalten die Arbeiter so viel Zwölftel nachgezahlt, als sie über sechs Monate im Urlaubsjahr betriebszugehörig waren.

Arbeiter, die bei Urlaubsbeginn weniger als drei Monate betriebszugehörig sind, erhalten am Ende des Urlaubsjahres oder ihrem Ausscheiden so viel Zwölftel wie sie im Urlaubsjahr betriebszugehörig waren.

Ziffer 15 findet auch in diesen Fällen Anwendung.

Bei Erkrankung im Urlaub ist das zusätzliche Urlaubsgeld wie die Urlaubsvergütung gem. Ziffer 11 zu verrechnen.

Die Beklagte hat sich geweigert, der Klägerin für 1994 Urlaubsgeld zu zahlen. Nach erfolgloser Mahnung ist mit der am 14. Dezember 1994 erhobenen Klage die Forderung gerichtlich geltend gemacht worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.315,86 DM brutto zzgl. 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 16. September 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten ist das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen worden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 4 für iOS](#)

Mit ihrer zugelassenen Revision beantragt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte verteidigt die angefochtene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin kann für das Urlaubsjahr 1994 von der Beklagten weder das volle zusätzliche noch ein anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld verlangen.

1. Rechtlicher Ausgangspunkt ist die Anwendung der nach § 4 Abs. 1 TVG für die beiderseits tarifgebundenen Parteien geltenden Rechtsnorm des § 17 Ziff. 13 Abs. 1 MTV. Das Landesarbeitsgericht hat den dort geregelten tariflichen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von zwei Wochenverdiensten verneint. Zur Begründung hat es ausgeführt, anspruchsbegründende Voraussetzung für das tarifliche Urlaubsgeld sei das Bestehen eines Anspruchs auf Urlaubsvergütung. Daran fehle es. Wegen der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit der Klägerin habe kein Anspruch auf Urlaubsentgelt entstehen können.

2. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Zwar hat der Senat im Urteil vom 14. Januar 1992 (- 9 AZR 546/90 - n.v.) die Auffassung vertreten, § 17 Ziff. 13 Abs. 1 MTV sei so zu verstehen, daß ein zusätzliches Urlaubsgeld auch dann zu zahlen sei, wenn kein Anspruch auf Urlaubsentgelt beste-



he. Die tarifliche Regelung stelle ausschließlich auf das Bestehen der Betriebszugehörigkeit im Urlaubsjahr ab. Wie aber bereits der Senat im Urteil vom 7. Dezember 1993 (BAGE 75, 171, 178) entschieden hat, wird daran nicht festgehalten.

b) § 17 Ziff. 13 Abs. 1 MTV verknüpft den Anspruch auf ein volles zusätzliches Urlaubsgeld "mit der Urlaubsvergütung". Das ist im Senatsurteil vom 14. Januar 1992 nur als Fälligkeitsbestimmung angesehen worden. Diese Auslegung wird aufgegeben.

Die erneute Prüfung unter Berücksichtigung des tariflichen Regelungszusammenhangs ergibt, daß für die in § 17 Ziff. 13 Abs. 1 geregelte Gruppe von Arbeitnehmern, die spätestens seit Beginn des Urlaubsjahres beschäftigt werden, das zusätzliche Urlaubsgeld nur geschuldet wird, sofern Urlaub gewährt wird und ein Anspruch auf Urlaubsvergütung besteht. Dafür spricht schon die Bezeichnung der Leistung als ein mit der Urlaubsvergütung zu zahlendes "zusätzliches Urlaubsgeld". Demgegenüber ist die Ausgestaltung als eines von der individuellen Dauer des Urlaubs unabhängigen Betrags in der Höhe eines Zweiwochenverdienstes für die Auslegung wenig ergiebig. Zwar kann ein derartiger Festbetrag für eine die Betriebstreue belohnende Sonderleistung sprechen. Dem steht jedoch das von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich aufgestellte Erfordernis entgegen, daß die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer "bei Beginn des Urlaubs ... betriebszugehörig sind". Nur die Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von der Arbeitspflicht für den Urlaubsantritt befreit sind, sollen mit der Urlaubsvergütung das zusätzliche Urlaubsgeld erhalten. Die Gruppe der seit



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



Beginn des Jahres beschäftigten Arbeitnehmer soll die tarifliche Leistung nur erhalten, sofern ihnen überhaupt Urlaub im Urlaubsjahr erteilt wird und der Urlaub tatsächlich "beginnt". Das ist in den Fällen ausgeschlossen, in denen der mit der Freistellung von der Arbeitspflicht angestrebte Erfolg aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen, z.B. durch Krankheit, nicht eintreten kann. Folgerichtig wird bei einer Erkrankung im Urlaub das bereits im Vorgriff ausgezahlte zusätzliche Urlaubsgeld ebenso wie die Urlaubsvergütung nach § 17 Ziff. 13 Abs. 6 i.V.m. Ziff. 11 MTV mit der nächsten Abrechnung wieder verrechnet. Das wäre unnötig, wenn das zusätzliche Urlaubsgeld eine von der Urlaubsgewährung und dem Bestehen eines Anspruchs auf Urlaubsvergütung unabhängige, ausschließlich die Betriebstreue belohnende Sonderleistung wäre.

c) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf ein anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld entsprechend der Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1994.

In § 17 Ziff. 13 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 sind als Zahlungszeitpunkte für das anteilige zusätzliche Urlaubsgeld auch das Ende des Urlaubsjahres oder der Tag des Ausscheidens vorgesehen. Diese Regelungen gelten jedoch nur für die Arbeitnehmer, die - anders als die Klägerin - erst nach Beginn des Urlaubsjahres eingestellt worden sind. Weitere Voraussetzung ist, daß diesen Arbeitnehmern bereits Urlaub gewährt worden ist. Das ergibt sich aus der Gruppenbildung in § 17 Ziff. 13 Abs. 2 und 3 MTV ("bei Urlaubsbeginn mindestens drei Monate betriebszugehörig") und in



- 7 -

§ 17 Ziff. 13 Abs. 4 MTV ("bei Urlaubsbeginn weniger als drei Monate betriebszugehörig"). Auch diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Denn selbst, wenn die Klägerin von der Arbeitspflicht durch die Beklagte freigestellt werden sein sollte, konnte der mit der Freistellungserklärung beabsichtigte Erfolg wegen der bereits durch die Arbeitsunfähigkeit bewirkten Freistellung von der Arbeitspflicht nicht eintreten.

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

Leinemann

Reinecke

Düwell

Schwarz

Busch





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)