

Aktenzeichen: 9 AZR 328/91
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 05. Mai 1992
- 9 AZR 328/91 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 03. Juli 1990
- 5 Ca 142/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 21. Januar 1991
- 11 Sa 1128/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsgeld/Mindestbetriebszugehörigkeit

Gesetz:

§ 11 Nr. 25 des Manteltarifvertrages für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Hessen vom 3. Februar 1989

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](#)

9 AZR 328/91

11 Sa 1128/90 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Mai 1992

U r t e i l

Klapp,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1992 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Lipke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Dr. Bobke für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
21. Januar 1991 - 11 Sa 1128/90 - wird zurückge-
wiesen.

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 seit Mai 1989 bei der Beklagten beschäftigte Kläger er-
hielt zwischen Mai und August 1989 15 Tage Erholungsurlaub unter
Fortzahlung seiner Vergütung. Er verlangt mit seiner Klage von
der Beklagten zusätzliches Urlaubsgeld in unstreitiger Höhe. Auf
das Arbeitsverhältnis der Parteien ist der Manteltarifvertrag für
die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Hessen vom
3. Februar 1989 (MTH) anzuwenden. Der MTH enthält u.a. folgende
Regelungen:

§ 11 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalen-
derjahr Anspruch auf einen bezahlten Ur-
laub. Der Urlaub dient der Erholung und der
Erhaltung der Arbeitskraft. Der Urlaubsan-
spruch ist deshalb grundsätzlich durch
Freistellung von der Arbeit zu erfüllen.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig
nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits-
verhältnisses erworben.

.....

9. Der tarifliche Urlaub beträgt 30 Tage
Urlaub für alle.
10. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses entsteht
für jeden vollen Beschäftigungsmonat der
Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresur-
laubs. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5



an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.

Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder/und ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, wie sie in diesem Jahr volle Beschäftigungsmonate in dem Betrieb erreichen. Angefangene Beschäftigungsmonate werden als volle Monate gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 14 Kalendertage in diesem Beschäftigungsmonat bestanden hat. Das Arbeitsverhältnis muß jedoch mindestens einen Monat gedauert haben.

.....

24. Das Urlaubsentgelt ist auf Verlangen vor Antritt des Urlaubs auszus zahlen.

25. Jeder Arbeitnehmer erhält unter der Voraussetzung von § 11 Ziff. 2 für jeden Urlaubstag gemäß § 11 Ziff. 9 ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % des Urlaubsentgelts.

.....

27. Der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist erst nach einer sechsmo-
natigen Betriebszugehörigkeit gegeben.

28. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeits-
verhältnis vor Ablauf des ersten Jahres
seiner Betriebszugehörigkeit, so hat er
keinen Anspruch auf Zahlung eines zusätzli-
chen Urlaubsgeldes. Das gleiche gilt, unab-
hängig von der Dauer der Betriebszugehörig-
keit, bei begründeter fristloser Entlassung
oder vertragswidriger Auflösung des Ar-
beitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.

.....

Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, § 11 Nr. 27
MTH bestimme durch Festlegung einer Wartezeit nur die Fälligkeit
des Urlaubsgeldes.



Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.275,02 DM
brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden
Nettobetrag seit dem 1. Dezember 1989 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage ab-
gewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein
Klageziel weiter.

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

Die zulässige Revision des Klägers hat keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß erst
nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses ein tarifli-
cher Urlaubsgeldanspruch gemäß § 11 Nr. 25, 27 MTH entsteht. So-
weit der Kläger innerhalb der ersten sechs Monate Urlaub genommen
hat, kann er neben dem Urlaubsentgelt kein zusätzliches Urlaubs-
geld verlangen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß § 11 Nr. 27 MTH
eine Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung von zusätzlichem Ur-
laubsgeld enthalte. Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung sei ein
tariflicher Anspruch in den ersten sechs Monaten der Betriebszu-
gehörigkeit des Arbeitnehmers ausgeschlossen. Dies folge bereits
aus der Verwendung des Begriffs "Anspruch". Soweit eine einheit-
liche Behandlung von Urlaubsentgelt- und Urlaubsgeldanspruch be-



absichtigt gewesen sei, hätten die Tarifvertragsparteien entsprechende Regelungen im MTH getroffen. Demgegenüber sei in § 11 Nr. 24 MTH nur für den Urlaubsentgeltanspruch, nicht dagegen für den zusätzlichen Urlaubsgeldanspruch die Fälligkeit festgelegt worden. Gegen eine Fälligkeitsregelung für das zusätzliche Urlaubsgeld in § 11 Nr. 27 MTH spreche, daß in § 11 Nr. 28 der Urlaubsgeldanspruch von einem ungekündigten einjährigen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht worden sei. Während Urlaubsentgelt und Urlaubsfreizeit untrennbar miteinander verbunden seien, werde das Urlaubsgeld nicht für, sondern nur aus Anlaß des Urlaubs gewährt. Die Tarifvertragsparteien seien daher frei, erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses an die Zahlung von Urlaubsentgelt einen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld anzuknüpfen. Mit dieser Regelung werde für die Arbeitnehmer ein zusätzlicher Anreiz gesetzt, den Urlaub nicht innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses anteilig zu beanspruchen.

2. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen. § 11 Nr. 27 MTH enthält nach Wortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang keine Fälligkeitsregel. Der Anspruch auf Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld ist damit auch nicht bereits dem Grunde nach mit Beginn des Arbeitsverhältnisses entstanden, sondern erst für Urlaubstage, die nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit angetreten werden.

a) Zusätzliches Urlaubsgeld wird grundsätzlich nur aus Anlaß des Urlaubs gewährt. Es dient dazu, erhöhte Urlaubsaufwendungen



zumindestens teilweise mit abzudecken. Die tatbestandlichen Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch und den Anspruch auf Urlaubsentgelt einerseits und dem Anspruch auf zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld andererseits können, müssen jedoch nicht in einer Wechselbeziehung stehen. Entscheidend für die rechtliche Behandlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist allein die Ausgestaltung der tariflichen Rechtsgrundlagen hierzu, insbesondere der dem Urlaubsgeld tariflich beigegebene Leistungszweck (vgl. BAG Urteil vom 9. März 1967 - 5 AZR 292/66 - AP Nr. 6 zu § 11 BUrlG; BAG Urteil vom 31. Oktober 1968 - 5 AZR 45/68 - AP Nr. 2 zu § 1 BUrlG; BAG Urteil vom 15. März 1973 - 5 AZR 525/72 - AP Nr. 78 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 23. Juli 1976 - 5 AZR 492/75 - AP Nr. 1 zu § 11 BUrlG Urlaubsgeld).

b) Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in einer § 11 Nr. 27 MTH ähnlichen Tarifvorschrift eine Wartezeitregelung für den Erwerb des Anspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld gesehen (BAG, aaO, AP Nr. 2 zu § 1 BUrlG, zu 2 c der Gründe). Es hat das dort nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte tarifliche Urlaubsgeld an den Zeitpunkt des Urlaubsantritts gebunden. Für Urlaub innerhalb der ersten sechs Monate Betriebszugehörigkeit bestand danach kein Anspruch auf Urlaubsgeld. Daran ist auch vorliegend festzuhalten. Der Wortlaut des § 11 Nr. 27 MTH allein gibt zwar keinen sicheren Aufschluß darüber, ob hiermit eine Anspruchsvoraussetzung oder nur eine Fälligkeitsregelung aufgestellt worden ist. Der Revision ist insoweit zuzugeben, daß die dort gebrauchte Wendung "...Anspruch ... ist ... gegeben" nicht zwingend auf eine Anspruchsvoraussetzung hindeutet. Der systematische Zusammenhang der Bestimmungen Nr. 27, 28 in § 11 MTH macht aber deutlich, daß



das zusätzliche Urlaubsgeld nicht nur zur besseren Ausgestaltung des Urlaubs beitragen, sondern darüber hinaus eine Betriebsbindung bezwecken soll, um einer unerwünschten schnellen Fluktuation der Arbeitskräfte entgegenzuwirken. Inhalt der Formulierung in Nr. 28 "... so hat er keinen Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes" ist daher, daß die Betriebstreue eines Arbeitnehmers in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses anspruchsbegründend für das zusätzliche Urlaubsgeld ist. Die tariflichen Bestimmungen schränken die Zahlung zusätzlichen Urlaubsgeldes für neu eintretende Arbeitnehmer ein und machen ihre anspruchsgesicherte Gewährung von einem zeitlichen Minimum an Betriebstreue abhängig. Kündigt der Arbeitnehmer vor Ablauf des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit das Arbeitsverhältnis und hat er bis zu diesem Zeitpunkt noch kein Urlaubsgeld erhalten, wird durch die rechtlich mögliche Ausschlußklausel in § 11 Nr. 28 MTH die Entstehung des Urlaubsgeldanspruchs endgültig verhindert (vgl. BAG Urteil vom 29. November 1984 - 6 AZR 257/82 - nicht veröffentlicht).

3. Die Angriffe der Revision rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

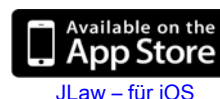
a) Die Revision meint, daß der MTH wie auch § 4 BUrlG den Urlaubsanspruch in seiner Verwirklichung von einer zeitlichen Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängig mache. Gleichgültig, ob diese Wartezeit als aufschiebende Bedingung oder als Anwartschaft gewertet werde, erwerbe der Arbeitnehmer nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit das Vollrecht auf den Urlaub in



Freizeit und den Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld für den bereits genommenen Teilurlaub.

Das überzeugt nicht. Der volle gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht gemäß § 4 BUrlG nach Ablauf der Wartezeit. Zuvor kann der Arbeitnehmer nur Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 a und b BUrlG verlangen (vgl. Bleistein in GK-BUrlG, 4. Aufl., § 4 Rz 4; Dersch/Neumann, BUrlG, 7. Aufl., § 4 Rz 6, jeweils m.w.N.). Eine Fälligkeitsregelung, die einen bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses erworbenen Vollurlaubsanspruch voraussetzt, ist damit nicht zu vereinbaren. Richtet sich der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach der rechtlichen Beurteilung des Vollurlaubsanspruchs, kann für vorher gewährten Teilurlaub gerade kein zusätzliches Urlaubsgeld beansprucht werden. Sollte § 11 Nr. 27 MTH - wie die Revision annimmt - als reine Wartevorschrift zu verstehen sein, würde es für die Urlaubsgeldgewährung darauf ankommen, wann der Arbeitnehmer seinen Urlaub angetreten hat (BAG, aaO, AP Nr. 2 zu § 1 BUrlG). Ist der Urlaubsanspruch vor Ablauf der Wartezeit erfüllt worden, steht dem Arbeitnehmer insoweit kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld zu.

b) Nach § 11 Nr. 25 MTH ist zwar die Zahlung von zusätzlichem tariflichen Urlaubsgeld "für jeden Urlaubstag" bestimmt. Die Revision übersieht aber, daß der Wortlaut dieser Regelung im Zusammenhang mit den Bestimmungen in § 11 Nr. 27, 28 MTH auszulegen ist. Danach ist der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld erst nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit gegeben und kann bei eigener Kündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit sogar wieder untergehen. Schließlich



verweist § 11 Nr. 25 MTH auf § 11 Nr. 9 MTH, der die Höhe des tariflichen Urlaubsanspruchs auf 30 Tage im Kalenderjahr festlegt. Dieser tarifliche Vollurlaubsanspruch wird erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 11 Nr. 1 Unterabs. 2 MTH). Der vom Kläger vor Ablauf von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit genommene Urlaub war jedoch Teilurlaub und gründete sich auf § 11 Nr. 10 MTH. Der Verweisung in § 11 Nr. 25 MTH ist damit ebenfalls zu entnehmen, daß das zusätzliche Urlaubsgeld nur für den tariflichen Vollurlaubsanspruch gewährt werden soll.

c) Soweit die Revision darauf hinweist, der Arbeitgeber könne sich durch eine vorzeitige Urlaubsgewährung der Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld endgültig entziehen, sind diese Bedenken unbegründet. Hierbei wird übersehen, daß Urlaub jedenfalls grundsätzlich nur auf Verlangen des Arbeitnehmers zu gewähren ist (vgl. BAGE 54, 64, 66 = AP Nr. 10 zu § 7 BUrlG; BAG Urteil des erkennenden Senats vom 1. Oktober 1991 - 9 AZR 290/90 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Sofern der neu eintretende Arbeitnehmer etwa wegen eines zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarten Betriebsurlaubs innerhalb der ersten sechs Monate seiner Betriebszugehörigkeit kein zusätzliches Urlaubsgeld erhält, ist dies als Folge der zwingenden Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 5, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) hinzunehmen. Betriebsrat und Arbeitgeber haben die Interessen der neu eintretenden Arbeitnehmer in den von ihnen zu treffenden kollektivrechtlichen Regelungen angemessen zu berücksichtigen.



d) Zutreffend macht die Revision geltend, daß die durch einen Urlaub entstandenen erhöhten Aufwendungen mit Hilfe einer späteren Urlaubsgeldzahlung ebenfalls noch ausgeglichen werden können. Die Revision verkennt jedoch, daß eine solche Nachzahlung dem tariflichen Leistungszweck des zusätzlichen Urlaubsgeldes entgegensteht. Die Tarifvertragsparteien wollten nicht nur ein Mindestmaß an Betriebstreue mit einem Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld belohnen. Aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Urlaubsregelung ergibt sich auch, daß die Urlaubsgeldzahlung die neu eintretenden Arbeitnehmer dazu anreizen sollte, innerhalb der ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit vor Entstehen des tariflichen Vollurlaubsanspruchs noch keinen Urlaub zu nehmen.

4. Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Leinemann

Dörner

Dr. Lipke

Dr. Bächle

Dr. Bobke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)