

Aktenzeichen: 9 AZR 538/91
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 08. Dezember 1992
- 9 AZR 538/91 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 08. Mai 1991
- 3 Ca 1625/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. August 1991
- 9 Sa 690/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zusätzliche Urlaubsvergütung bei Kürzung des Erholungsurlaubs
wegen Erziehungsurlaubs

Gesetz:

BERzGG § 17 Abs. 1, 3; MTV für die Arbeiter, Angestellten und
Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentral-
heizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29. Februar 1988
§ 14 Nr. 1; BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

Keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 538/91

9 Sa 690/91 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Dezember 1992

Urteil

In Sachen

Klapp,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1992 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jesse und Matthiessen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. August
1991 - 9 Sa 690/91 - 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 Kürzung des Erholungs-
urlaubs wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub den An-
spruch auf die zusätzliche tarifliche Urlaubsvergütung entfallen
läßt.

Die Klägerin war seit 1985 bei der Beklagten als Sekretärin
gegen ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 3880,-- DM be-
schäftigt. Die Parteien hatten die Anwendung der Tarifverträge
für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-,
Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfa-
lens vereinbart.

Nach der Geburt ihrer Tochter nahm die Klägerin in der Zeit
vom 18. Dezember 1989 bis zum 18. März 1991 Erziehungsurlaub nach
dem Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch. Das Arbeitsverhältnis
endete mit dem 18. März 1991. Die Beklagte kürzte den Urlaubsab-
geltungsanspruch der Klägerin für die Monate Januar 1990 bis Fe-
bruar 1991 und verweigerte auch die Zahlung der zusätzlichen ta-
rifvertraglichen Urlaubsvergütung.



In dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29. Februar 1988 (MTV) heißt es unter anderem:

§ 11

Grundsätze der Urlaubsgewährung

1. Jeder Arbeitnehmer/Auszubildende hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

...

3. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.

...

§ 12

Allgemeine Urlaubsbestimmungen

...

2. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer/Auszubildende gegen den alten und neuen Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb auf sovielen Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate)/ ausgebildet wurde (Ausbildungsmonate).

...

§ 13

Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer/Auszubildende 30 Arbeitstage/Ausbildungstage.

...

§ 14

Urlaubsvergütung



1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen
 - a) bei gewerblichen Arbeitnehmern (Stundenentgelt) hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Berechnung s. § 16 Nr. 1 a);
 - b) bei gewerblichen Arbeitnehmern (Monatsentgelt) das regelmäßige Arbeitsentgelt (Berechnung s. § 16 Nr. 1 b) und eine zusätzliche Urlaubsvergütung von 50 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Berechnung s. § 16 Nr. 1 b);
 - c) bei den Angestellten das regelmäßige Arbeitsentgelt (Berechnung s. § 16 Nr. 1 c) und eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die je Urlaubstag 2,4 % (50 % von 1/20,83) des regelmäßigen Arbeitsentgelts ausmacht;
- ...

Die Klägerin verlangt die über das Arbeitsentgelt hinausgehenden Bestandteile der tariflichen Urlaubsvergütung für die Monate Januar 1990 bis Februar 1991 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 3259,20 DM brutto. Sie hat vorgetragen: Die Kürzungsmöglichkeit des § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG betreffe nur den Erholungsurlaub, nicht das zusätzliche Urlaubsgeld. Der Anspruch darauf bestehe auch dann, wenn kein Urlaubsentgelt geschuldet sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3259,20 DM brutto nebst 4 % Zinsen von dem Nettobetrag seit dem 1. April 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



Sie hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung bestehe nicht, da der Urlaubsanspruch durch die Kürzung nach § 17 Abs. 1 BERZGG entfallen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit folgender Begründung abgewiesen:

Der Klägerin stehe der Anspruch auf die zusätzliche Vergütung nicht zu, weil sie für diesen Zeitraum keinen Urlaubsanspruch gegen die Beklagte habe. Die zusätzliche Urlaubsvergütung hänge unmittelbar von der Urlaubsgewährung ab. Sie sei nicht Arbeitsentgelt im engeren Sinne, sondern weise Gratifikationscharakter auf. Die Zweckbestimmung bestehe darin, im Interesse einer vollwertigen Erholung die dem Arbeitnehmer während des Urlaubs entstehenden zusätzlichen Aufwendungen zu kompensieren. Dementsprechend richte sich das Urlaubsgeld nach dem Urlaubsanspruch, soweit nichts anderes ausdrücklich bestimmt sei. Die Tarifvertragsparteien hätten die zusätzliche Urlaubsvergütung auch nicht



verselbstständigt, wie sich aus dem Systemzusammenhang des § 14 MTV ergebe. Denn die zusätzliche Urlaubsvergütung werde ausschließlich im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung geregelt und vor allem auch der Höhe nach an das Urlaubsentgelt pro Urlaubstag angekoppelt.

II. Dem ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen. Die Klägerin hat nach ihrem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem MTV keinen Anspruch auf die geltend gemachte zusätzliche Urlaubsvergütung. Die Auslegung des MTV ergibt, daß ein Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung nur insoweit gegeben ist, als ein Anspruch auf Urlaub und damit auch auf das regelmäßige Urlaubsentgelt (Arbeitsentgelt) besteht. Die Kürzung des Urlaubsanspruchs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG läßt daher auch den Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung entfallen.

1. Die Tarifvertragsparteien können die Voraussetzungen für zusätzliche Leistungen aus Anlaß des Urlaubs ohne Bindung an die Vorschriften des BUrLG festlegen (BAG Urteil vom 18. September 1969 - 5 AZR 547/68 - AP Nr. 6 zu § 7 BUrLG Abgeltung; Urteil vom 15. November 1973 - 5 AZR 166/73 - AP Nr. 11 zu § 11 BUrLG) und ihr Verhältnis zum Urlaub und zum Urlaubsentgelt unterschiedlich ausgestalten. Derartige Leistungen können etwa als Zuschläge zum jeweiligen Urlaubsentgelt oder als Einmalleistungen zu festen Terminen gewährt werden (BAG Urteil vom 15. März 1973 - 5 AZR 525/72 - AP Nr. 78 zu § 611 BGB Gratifikation). In der Praxis kommen auch zahlreiche Mischformen vor (vgl. Urteil des Senats vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 546/90 -, n.v.). Nach manchen Regelungen ist die Zusatzleistung ohne Rücksicht auf die Arbeitslei-



stung oder die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb und auch ohne Rücksicht auf das Bestehen eines Urlaubsanspruchs zu gewähren (vgl. Urteil des Senats vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 546/90 -, n.v.). Vielfach bestimmen die Tarifvertragsparteien aber auch, daß der Anspruch auf die Zusatzleistung von dem Anspruch auf Urlaub abhängig ist (vgl. BAG Urteil vom 15. November 1973 - 5 AZR 166/73 - AP Nr. 11 zu § 11 BUrlG). Dann entfällt der Anspruch auf die Zusatzleistung, wenn ein Anspruch auf Urlaub - etwa auf Grund einer Kürzung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG - nicht (mehr) besteht.

2. § 14 MTV enthält keine Vorschrift, die den Arbeitgeber zu einer Kürzung der zusätzlichen Urlaubsvergütung im Falle der Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG ermächtigt. Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt sich aber, daß der Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung entfällt, wenn der Arbeitgeber das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG ausübt.

Gemäß § 14 MTV wird die zusätzliche Arbeitgeberleistung in Form eines prozentualen Zuschlags zum Arbeitsentgelt gewährt. Für Regelungen dieser Art ist in der Rechtsprechung anerkannt, daß die Zuschläge rechtlich wie das Urlaubsentgelt, also das weitergezahlte Arbeitsentgelt, zu behandeln sind (BAG Urteil vom 15. März 1973 - 5 AZR 525/72 - BAGE 25, 102 = AP Nr. 78 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 23. Juli 1976 - 5 AZR 492/75 - AP Nr. 1 zu § 11 BUrlG Urlaubsgeld), es sei denn, aus dem Tarifvertrag ergibt sich etwas anderes (BAG Urteil vom 15. November 1973 - 5 AZR 166/73 - AP Nr. 11 zu § 11 BUrlG).



Nach § 14 MTV bilden Urlaubsentgelt (Arbeitsentgelt) und zusätzliche Urlaubsvergütung eine Einheit (BAG Urteil vom 7. November 1985 - 6 AZR 626/84 - AP Nr. 25 zu § 7 BUrlG Abgeltung; ebenso Ziepke, Kommentar zum MTV vom 29. Februar 1988, 3. Aufl., § 14 Anm. 1 VII). Besonders deutlich wird dies für gewerbliche Arbeitnehmer mit Stundenentgelt (§ 14 Nr. 1 a MTV); dasselbe trifft aber auch für gewerbliche Arbeitnehmer mit Monatsentgelt und für Angestellte und Auszubildende (§ 14 Nr. 1 b, c, d MTV) zu. § 14 MTV ist eine Berechnungsvorschrift, keine Anspruchsnorm. Die Frage der Berechnung des Urlaubsentgelts stellt sich nur dann, wenn überhaupt ein Anspruch auf Urlaub besteht. Gelangt ein Urlaubsanspruch nicht zur Entstehung oder fällt er später - etwa infolge einer Kürzung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG - wieder weg, so kann auch kein Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung nach § 14 Nr. 1 MTV bestehen. Davon ist der Senat bereits in seinem Urteil vom 28. Juli 1992 (- 9 AZR 340/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 2 der Gründe) ausgegangen. Entgegen der Auffassung der Revision kann hier von einer "Verselbständigung" des Anspruchs auf zusätzliche Urlaubsvergütung nicht die Rede sein.

3. Der Senat setzt sich damit nicht in Widerspruch zur Rechtsprechung des Sechsten Senats. Dieser hat entschieden, daß bei Fehlen einer ausdrücklichen Kürzungsregel der Erziehungsurlaub den Anspruch auf eine Sonderzahlung nur dann mindert, wenn diese als Arbeitsentgelt im engeren Sinne zu qualifizieren ist, eine Reduzierung aber dann ausscheidet, wenn es sich um eine von der



eigentlichen Vergütung unabhängige Zahlung (sog. Entgelt im weiteren Sinne), insbesondere um Gratifikationen oder Sonderzahlungen mit Gratifikations- bzw. Mischcharakter handelt (Urteile vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - BAGE 66, 169 = AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation und - 6 AZR 341/89 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Glasindustrie).

Die Klägerin und das Arbeitsgericht haben diese Rechtsprechung so verstanden, daß die Kürzung von Zusatzleistungen wegen des Erziehungsurlaubs mangels einer ausdrücklichen Kürzungsmöglichkeit nur dann in Betracht kommt, wenn es sich um Arbeitsentgelt im engeren Sinne handelt. Einen solchen Rechtssatz hat der Sechste Senat aber nicht aufgestellt. Diese Rechtsprechung betrifft vielmehr nur Zusatzleistungen in Form von Einmalzahlungen. Im Streitfall geht es dagegen um Zusatzleistungen, die als prozentuale Zuschläge zum Urlaubsentgelt geschuldet werden. Diese sind zwar kein Arbeitsentgelt im engeren Sinne. Gleichwohl bedarf es keiner ausdrücklichen Kürzungsregel. Vielmehr liegt regelmäßig schon in der Ausgestaltung der Zusatzleistung als prozentualer Entgeltzuschlag die - konkludente - Bestimmung, daß ein Anspruch darauf nicht gegeben ist, wenn kein Anspruch auf Urlaub und damit auch kein Anspruch auf Urlaubsentgelt besteht. Anhaltspunkte für einen abweichenden Willen der Tarifvertragsparteien sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

4. Die Beklagte hat den Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG wirksam gekürzt. Das wird von der Klägerin auch nicht angegriffen.



Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kam ohnehin nur ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Betracht (§ 11 Nr. 3 MTV; § 7 Abs. 4 BUrlG). Das Kürzungsrecht des § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG bezieht sich auch auf den Urlaubsabgeltungsanspruch (Urteil vom 28. Juli 1992 - 9 AZR 340/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu 1 c der Gründe). Es kann durch ausdrückliche oder stillschweigende Erklärung ausgeübt werden. Es reicht aus, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen oder nur den gekürzten Urlaub gewährt oder dem Arbeitnehmer erkennbar ist, daß der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, der Klägerin vor Antritt des Erziehungsurlaubs mitzuteilen, daß sie den Erholungsurlaub anteilig kürzen wolle (Urteil des Senats vom 28. Juli 1992, aaO).

III. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Leinemann

Dörner

Dr. Reinecke

Dr. Jesse

Matthiessen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)