

Aktenzeichen: 9 AZR 84/96
Landesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. März 1997
- 9 AZR 84/96 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 06. April 1995
- 2 Ca 424/95 -

I. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. Oktober 1995
- 11 Sa 862/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld während des Erziehungsurlaubs

Gesetz:

Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der in den Jahren 1994, 1995 und 1996 gültigen Fassung (AAB) § 21; BErzGG § 17 Abs. 1; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Wird erst im Verlauf des Rechtsmittelverfahrens die Bezifferung einer Forderung möglich, ist der Kläger nicht genötigt, von der Feststellungs- zur Leistungsklage überzugehen.
2. Nach § 21 Allgemeine Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes (AAB) ist der Anspruch auf Urlaubsgeld am 1. Juni eines jeden Kalenderjahres ohne Rücksicht auf Bestehen und Umfang von Urlaubsansprüchen fällig.
3. Hat der Arbeitgeber in allgemeinen Arbeitsbedingungen die Zahlung von Urlaubsgeld ohne jede Einschränkung und unabhängig von der Urlaubsgewährung zugesagt, ist er nicht berechtigt, den Anspruch wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zu kürzen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 84/96

11 Sa 862/95 Düsseldorf

Verkündet am
18. März 1997

Klapp,
Amtsinspektor
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 18. März 1997 durch den Vorsitzenden Rich-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Oktober 1995 - 11 Sa 862/95 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu 4/5, die Klägerin zu 1/5 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 Parteien streiten darüber, ob die Klägerin berechtigt ist, für die Dauer des Erziehungsurlaubs Urlaubsgeld zu fordern.

Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 1. Juli 1992 bis 16. Juli 1996 als Rechtssekretärin beschäftigt. Sie nahm vom 15. März 1994 bis 16. Juli 1996 Erziehungsurlaub in Anspruch. Vor Antritt des Erziehungsurlaubs ist der Klägerin für das Urlaubsjahr 1994 ein gekürzter Erholungsurlaub und ein anteiliges Urlaubsgeld gewährt worden. Der Beklagte hat es abgelehnt, für den Rest des Jahres 1994 und die Jahre 1995 sowie 1996 Urlaubsgeld zu zahlen.

In den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen "Allgemeinen Anstellungsbedingungen" für die Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes (AAB) ist u.a. geregelt:



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



§ 21

Urlaubsgeld

- (1) Jedem Beschäftigten ist für jedes Urlaubsjahr ein Urlaubsgeld zu zahlen, soweit er nicht im Urlaubsjahr bereits von anderer Seite ein Urlaubsgeld erhalten hat. Das Urlaubsgeld beträgt ein halbes Monatsgehalt.
- (2) Das Urlaubsgeld wird am 1. Juni eines jeden Kalenderjahres gezahlt. Bei vorherigem Urlaubsantritt ist ein Vorschuß in entsprechender Höhe zu zahlen.
- (3) Vermindert sich der Urlaubsanspruch nach § 20 Abs. 4 oder scheidet ein Beschäftigter nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so vermindert sich das Urlaubsgeld entsprechend.

Die Klägerin hat am 31. Januar 1995 wegen dieser und anderer Ansprüche Klage erhoben. Soweit hier noch von Interesse, hat sie zuletzt beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an sie 2.170,50 DM (restliches Urlaubsgeld für 1994) nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für das Jahr 1995 ein halbes Monatsgehalt und für das Jahr 1995 ein viertel Monatsgehalt als zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin verteidigt das angefochtene Urteil.



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

I. Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Der Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin für die Zeit des Erziehungsurlaubs in den Jahren 1994, 1995 und 1996 Urlaubsgeld zu gewähren.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Sie ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet (§ 256 Abs. 1 ZPO). Das von Amts wegen auch noch in der Revisionsinstanz zu berücksichtigende Feststellungsinteresse (BAG Urteil vom 21. September 1962 - 1 AZR 388/61 - AP Nr. 41 zu § 256 ZPO; BAGE 74, 201, 203 = AP Nr. 22 zu § 256 ZPO 1977, zu I 2 der Gründe) ist gegeben. Der mit dem Grundsatz der Prozeßwirtschaftlichkeit begründete Vorrang der Leistungsklage (vgl. BAGE 4, 149, 151 = AP Nr. 6 zu § 256 ZPO; BAGE 11, 312, 314 = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht, zu II der Gründe; MünchKommZPO-Lüke, § 256 Rz 49) steht nicht entgegen. Die Möglichkeit der Leistungsklage schließt das Feststellungsinteresse nicht schlechthin aus (BAGE 11, 312, 314 = AP, aaO). Die Prozeßwirtschaftlichkeit gestattet Ausnahmen. Deshalb ist die Rechtsprechung vom Vorrang der Leistungsklage abgegangen, soweit erst im Laufe des Rechtsstreits die Bezifferung einer Forderung möglich geworden ist (BGH Urteil vom 30. Januar 1969 - X ZR 19/66 - LM Nr. 92 zu § 256 ZPO; BGH Urteil vom 15. November 1977 - VI ZR 101/76 - BGHZ 70, 39 = NJW 1978, 210). So ist es auch hier. Bei Klageerhebung war die Urlaubsgeldforderung für 1995 und 1996 noch nicht bezifferbar. Die Berechnungsgrundlage des jeweils zum Juni fälligen Urlaubsgelds war noch



nicht bekannt. Die Bezifferung ist erst im Verlauf des Berufungsverfahrens für das Jahr 1995 und im Verlauf des Revisionsverfahrens für das Jahr 1996 möglich geworden. Die im Rechtsmittelverfahren eintretende Möglichkeit der Bezifferung nötigt nicht dazu, zur Leistungsklage überzugehen (BGH Urteil vom 30. Januar 1969 - X ZR 19/66 -, aaO).

2. Für die Urlaubsjahre 1994 und 1995 schuldet der Beklagte der Klägerin jeweils die Hälfte eines Monatsgehalts und für das Urlaubsjahr 1996 ein Viertel des Monatsgehalts als Urlaubsgeld im Sinne von § 21 AAB.

a) Die Klägerin hat nach § 21 Abs. 1 Satz 1 AAB für das Urlaubsjahr 1994 Anspruch auf Zahlung des ungekürzten Urlaubsgelds. Nach § 21 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 AAB beträgt das Urlaubsgeld die Hälfte des für Juni auszahlenden Monatsgehalts. Unter Anrechnung des bereits ausgezahlten Teilbetrages von 724,00 DM hat der Beklagte nach dem rechnerisch unstreitigen Vorbringen der Parteien zur Erfüllung dieser Schuld noch 2.170,50 DM brutto zu zahlen.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Auslegungsergebnis gelangt, der in § 21 Abs. 1 Satz 1 AAB geregelte Anspruch auf Urlaubsgeld sei weder durch den Antritt von Erziehungsurlaub ausgeschlossen, noch für die Dauer des Erziehungsurlaubs vermindert. Diese Auslegung ist vom Revisionsgericht voll nachprüfbar. Die AAB des Beklagten sollen nämlich für eine einheitliche Gestaltung der Gehalts- und Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmer des Beklagten sorgen (vgl. BAGE 16, 141 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB



Gewerkschaftsangestellte). Als vorformulierte Regelungen, die für eine unbestimmte Zahl von Arbeitsverträgen gelten sollen, sind sie ebenso wie die im öffentlichen Dienst gebräuchlichen Formularverträge "typische Verträge". Vom Revisionsgericht sind sie ähnlich wie Rechtsnormen auszulegen (BAG Urteil vom 8. November 1972 - 4 AZR 15/72 - AP Nr. 3 zu § 157 BGB). Deshalb kommt es auf den typischen Sinn der Erklärung an, der grundsätzlich nach objektiven Maßstäben und unabhängig von den subjektiven Vorstellungen der Parteien unter Berücksichtigung der Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Erklärungsempfängers zu ermitteln ist (BGH Urteil vom 25. Oktober 1952 - I ZR 48/52 - BGHZ 7, 365).

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (Urteile vom 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG: Einzelhandel; vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 546/90 -, n.v.; vom 21. Februar 1991 - 6 AZR 433/89 -, n.v.) sind die Tarifvertragsparteien frei, ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder Urlaubsansprüchen eine "Urlaubsgeld" genannte Sonderzahlung zu vereinbaren. Diese Freiheit besteht auch für die Parteien dieses Rechtsstreits. Ohne Anhaltspunkte in den AAB kann deshalb nicht von der Bezeichnung "Urlaubsgeld" auf eine Akzessorietät zum Erholungsurlaub geschlossen werden.

Weder aus dem Wortlaut der § 21 Abs. 1 und 2 AAB noch aus dem Zusammenhang mit den übrigen Bestimmungen sind Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, daß der Anspruch auf Urlaubsgeld von dem Bestand des Urlaubsanspruchs im Urlaubsjahr und ggf. von dessen Dauer abhängig sein soll. Der Wortlaut des § 21 AAB enthält keinen Hinweis darauf, das Urlaubsgeld sei nur im Zusammenhang mit



dem Erholungsurlaub zu gewähren oder vom Bestehen eines Urlaubsanspruches abhängig. Nach § 21 Abs. 1 Satz 1 AAB i.V.m. Abs. 2 Satz 1 AAB ist "für jedes Urlaubsjahr ... am 1. Juni eines jeden Kalenderjahres ... ein Urlaubsgeld zu zahlen". Für die Bemessung des Urlaubsgeldes ist auf das im Juni zu leistende Monatsgehalt abgestellt worden. Die in § 21 Abs. 2 Satz 2 AAB getroffene Vorschußregelung gestattet dem Arbeitnehmer, bei Urlaubsantritt vor dem ersten Juni bereits einen Abschlag auf die zu erwartende Zahlung zu erhalten. Sie begründet aber keine Abhängigkeit des Urlaubsgeldes von der Urlaubsgewährung. Gegen eine akzessorische Regelung spricht auch § 21 Abs. 3 AAB. Das Urlaubsgeld wird nur gemindert, wenn der Arbeitnehmer die Wartezeit für Urlaubsansprüche noch nicht erfüllt hat oder nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Daraus wird deutlich, das Urlaubsgeld soll von der Dauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses abhängig sein. Dem liegt erkennbar die Vorstellung zugrunde, den Arbeitnehmer für Betriebstreue zu belohnen.

cc) Der Umstand, daß die Klägerin 1994 für neun volle Monate Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat, rechtfertigt keine Kürzung des Urlaubsgelds. Die AAB enthalten keine Kürzungsbestimmungen. Nach § 17 Abs. 1 BErzGG ist der Arbeitgeber nur berechtigt, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Erziehungsurlaub nimmt, um 1/12 zu kürzen. Diese Vorschrift ermächtigt jedoch nicht zur Minderung eines unabhängig vom Urlaubsentgelt geschuldeten Urlaubsgelds. Der Beklagte als Aufsteller der AAB hat es versäumt, eine entsprechende Regelung zu treffen. Aus dem Gesamtzusammenhang kann nicht entnommen wer-



den, daß eine derartige Kürzung für alle Beteiligten selbstverständlich war. Der Beklagte hat in § 16 Abs. 4 AAB Regelungen zum Erziehungsurlaub getroffen. Danach hat er die gesetzliche Kürzungsmöglichkeit des § 17 BErzGG zu Gunsten der Erziehungsurlauber eingeschränkt, sofern sie nicht die vertraglich verlängerte, sondern nur die gesetzliche Minstdauer in Anspruch nehmen und danach mindestens das Arbeitsverhältnis für sechs Monate fortsetzen. Bestand auf Seiten des Beklagten die Absicht, das Urlaubsgeld für die Dauer des Erziehungsurlaubs zu mindern, hätte es nahe gelegen, an dieser Stelle eine Regelung zu treffen. Soweit die Revision geltend macht, die AAB seien bereits vor Inkrafttreten des BErzGG aufgestellt worden, ist das unerheblich und auch historisch nicht zutreffend. § 16 AAB nimmt auf den gesetzlichen Erziehungsurlaub "ab 01.01.88" Bezug. Das BErzGG ist bereits am 6. Dezember 1985 (BGBl. I, 2154) verkündet worden.

b) Die Klägerin hat für das Urlaubsjahr 1995 nach § 21 Abs. 1 Satz 1 AAB ebenfalls Anspruch auf ungekürztes Urlaubsgeld. Der Anspruch wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Klägerin während des gesamten Urlaubsjahres 1995 Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat.

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in Auslegung eines nichttypischen Arbeitsvertrages aus der Verwendung des Begriffs "Urlaubsgeld" geschlossen, der mit dieser Bezeichnung verbundene Zweck schließe den Anspruch aus, wenn der Arbeitnehmer sich im Erziehungsurlaub befinde und ihm deshalb kein Urlaub gewährt werden könne (Urteil vom 14. August 1996 - 10 AZR 70/96 -



AP Nr. 19 zu § 15 BErzGG). Dem kann jedenfalls für die Auslegung Allgemeiner Anstellungsbedingungen nicht gefolgt werden.

Liegt ein auf Vollständigkeit angelegtes Regelungswerk vor, wie es der Beklagte zur bundesweiten einheitlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen aller Angestellten aufgestellt hat, muß nach Auffassung des für das Rechtsgebiet des Erholungs-, Bildungs- und Sonderurlaubs allein zuständigen Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts ausschließlich auf den Inhalt der dort getroffenen Bestimmungen abgestellt werden. Denn der Arbeitnehmer braucht nicht zu erkennen, welche Ausschluß- oder Kürzungstatbestände sich aus der nicht im Vertragstext enthaltenen, subjektiven Vorstellung des Arbeitgebers über den Zweck einer vertraglich zugesagten Leistung ergeben können.

Für eine ergänzende Auslegung ist kein Raum, weil die Lückenhaftigkeit der selbstaufgestellten Regelungen dem Beklagten seit langem bekannt war, er aber die ihm mögliche Anpassung unterlassen hat. Schon wegen der Vielgestaltigkeit der in Betracht kommenden Ausschlußtatbestände hätte der Beklagte nicht auf eine richterliche Auslegungshilfe vertrauen, sondern eine eigenständige Regelung der Ausschluß- oder Kürzungsgründe treffen müssen (vgl. BAGE 76, 134 = AP Nr. 162 zu § 611 BGB Gratifikation). Wird auf den vermeintlichen, vom Arbeitgeber beabsichtigten Zweck des Urlaubsgelds abgestellt, die anlässlich des Urlaubs entstehenden Mehraufwendungen des Arbeitnehmers abzudecken, kommt der Wegfall des Urlaubsgelds nicht nur während des Erziehungsurlaubs, sondern auch in allen anderen Fällen in Betracht, in denen der Urlaub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wegen Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllbar ist oder trotz bestehender Erfüllbarkeit nicht gewährt wird. Die Klägerin mußte hier auch nicht erkennen, daß speziell in ihrem Fall der Anspruch wegen mangelnder Zweckerreichung ausgeschlossen werden sollte.

3. Für das Urlaubsjahr 1996 hat die Klägerin nur den Anspruch auf ein anteiliges Urlaubsgeld. Das ergibt sich aus § 21 Abs. 3 2. Alternative AAB. Scheidet ein Beschäftigter nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so vermindert sich das Urlaubsgeld. Der Beschäftigte hat dann nur Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgelds für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 4 Satz 1 AAB). Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 16. Juli 1996 beendet worden ist, hat sie Anspruch auf 6/12 eines halben Monatsgehaltes, das ist 1/4 eines vollen Monatsgehalts.

II. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 1 ZPO

Leinemann

Reinecke

Düwell

Weiss

Busch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)