
Datum: 22.01.1999
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 14. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 Sa 1580/98
ECLI: ECLI:DE:LAGD:1999:0122.14SA1580.98.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 3 Ca 2103/98
Schlagworte: "Urlaubsgeld" für Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub
Normen: § § 24, 34, 35 MTV Nr. 5 für das Bordpersonal der LTU/LTU-Süd i.d.F. ab dem 01.07.1996
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger ein bei der beklagten Fluggesellschaft beschäftigter Flugkapitän für die Zeit des Erziehungsurlaubs Anspruch auf Urlaubsgeld gem. § 34 MTV Nr. 5 für das Bordpersonal der LTU/LTU-Süd hat. Beim Urlaubsgeld gem. § 34 MTV Nr. 5 für das Bordpersonal der LTU/LTU-Süd handelt es sich nicht um eine arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter, sondern um eine Gratifikation, die auch für Zeiten des Erziehungsurlaubs zu zahlen ist. Diese Auslegung ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang (Fehlen einer Kürzungsregelung entsprechend § 24 Abs. 3 MTV Nr. 5), die im übrigen durch die langjährig praktizierte Tarifübung bei der Beklagten bestätigt wird. Es besteht keine Akzessorietät zwischen Urlaubsgeld gem. § 34 MTV Nr. 5 für das Bordpersonal der LTU/LTU-Süd und Erholungsurlaub (im Anschluß an BAG, Urteil vom 18.03.1997, EzA Nr. 6 zu § 17 BERzGG; Urteile vom 19.01.1999 9 AZR 158/98 und 9 AZR 204/98).

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.08.1998 - 3 Ca 2103/98 - abgeändert. Die

Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 8.023,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen vom entsprechenden Nettobetrag seit dem 06.04.1998 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand :	1
Die Parteien streiten über die Zahlung eines tariflichen Urlaubsgeldes für das Jahr 1997, in dem sich der Kläger im Erziehungsurlaub befand.	2
Der Kläger ist seit dem 02.01.1978 bei der Beklagten als Flugkapitän zu einem Bruttogehalt von derzeit 16.500,--DM im Monat beschäftigt. Die Beklagte ist ein Lufttransportunternehmen mit etwa 2.500 Arbeitnehmern. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft abgeschlossenen Firmentarifverträge Anwendung.	3
Der Manteltarifvertrag Nr.5 für das Bordpersonal der L. vom 22.10.1993, gültig ab dem 01.07.1996 als Manteltarifvertrag Nr. 5 für das Bordpersonal der L./ L.-Süd (MTV), lautet in den hier interessierenden Teilen wie folgt:	4
...	5
§ 24 Anspruch auf Vergütung	6
(1) Die Arbeitnehmer erhalten eine auf monatlicher Grundlage errechnete Vergütung, die sich wie folgt zusammensetzt:	7
a) Grundgehalt	8
b) Flugzulage	9
c) Mehrflugstundenvergütung	10
d) Zulagen für bestimmte Funktionen gemäß Vergütungstarifvertrag	11
e) Provisionen für den Verkauf von Barbox-Waren (nur für Kabinenpersonal).	12
(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.	13
(3) Besteht während des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Kalendermonats für einen oder mehrere Kalendertage kein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, so gilt folgende Regelung:	14
Für jeden Kalendertag ohne Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung ist 1/30 der monatlichen Vergütung abzuziehen.	15
...	16

(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.

...

Die Beklagte zahlte in der Vergangenheit bis Ende des Jahres 1996 das in § 34 MTV aufgeführte Urlaubs- und Weihnachtsgeld ungekürzt auch an Arbeitnehmer im

Erziehungsurlaub. Sie teilte dem Kläger, der in dem Zeitraum vom 30.06.1996 bis 08.08.1998 Erziehungsurlaub nahm, mit Schreiben vom 27.05.1997 mit, daß er für das laufende Jahr nicht den als Urlaubsgeld ausgewiesenen Teil des 13.Gehalts erhalte, weil Urlaubsgeld aufgrund einer neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1996 nur dann gezahlt werden müsse, wenn ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub habe. Mit Schreiben vom 17.11.1997 forderte der Kläger die Beklagte zur Zahlung des Urlaubsgeldes gemäß § 34 MTV auf. Diese zahlte mit der Novemberabrechnung für das Jahr 1997 jedoch nur das Weihnachtsgeld in Höhe von 8.231,86 DM brutto.	
Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Zahlung des Urlaubsgeldes in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 8.023,--DM brutto nebst 4 % Prozeßzinsen durch Urteil vom 14.08.1998, auf das im einzelnen Bezug genommen wird, abgewiesen. Gegen das ihm am 04.09.1998 zugestellte Urteil hat der Kläger am 01.10.1998 Berufung eingelegt und diese am 28.10.1998 begründet.	30
Der Kläger beantragt,	31
das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.08.1998 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.023,--DM brutto nebst 4 % Zinsen vom entsprechenden Nettobetrag seit dem 06.04.1998 zu zahlen.	32
Die Beklagte beantragt,	33
die Berufung zurückzuweisen.	34
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorge- tragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie auf die von ihnen zu den Akten gereichten Unterlagen verwiesen.	35
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :	36
I. Die zulässige Berufung ist begründet. Dem Kläger steht gemäß § 34 Abs.1 MTV das Urlaubsgeld in der geforderten Höhe zu, da das Arbeitsverhältnis während des gesamten Kalenderjahres 1997 fortbestanden hat und ansonsten keine weitere Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind.	37
1. Die Auslegung der Tarifnorm ergibt entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts, daß es sich bei dem dort aufgeführten Urlaubsgeld nicht um eine arbeitsleistungs- bezogene Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter, sondern um eine Gratifikation handelt, die dem Kläger auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs zu zahlen ist.	38
a) Tarifverträge sind wie Gesetz auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Er darf jedoch nicht überbetont werden. Es ist über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen mitzuberücksichtigen, sofern und soweit diese in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deshalb mitberücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und so nur bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden kann. Falls der Wortlaut, die Systematik und der sich daraus er- gebende Regelungszweck des Tarifvertrages keine zweifelsfreien Auslegungs- ergebnisse zulassen, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine	39

Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, die praktische Tarifübung und die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten und praktisch brauchbaren Regelung führt (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. Urteil vom 21.07.1993, EzA Nr. 28 zu § 1 TVG Auslegung; Urteil vom 16.05.1995, EzA Nr.29 zu § 1 TVG Auslegung, mit weiteren Nachweisen).

b) In Anwendung dieser Grundsätze kann der Vorinstanz nicht dahin gefolgt werden, daß es sich bei dem in § 34 MTV geregelten Urlaubsgeld um einen Vergütungsbetrag handelt, der in das vertragliche Austauschverhältnis von Vergütungspflicht und Arbeitsleistungspflicht eingebunden ist und mit dem kein weiterer Zweck verfolgt wird als die Entlohnung tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung. Der Beklagten mag noch einzuräumen sein, daß die Bezeichnung der Zuwendung keinen sicheren Aufschluß über deren Rechtscharakter gibt. Der von den Tarifvertragsparteien verwendete Begriff dreizehntes Monatsgehalt könnte - isoliert betrachtet - für eine arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter sprechen, bei der die Vergütungsbestandteile in den jeweiligen Abrechnungsmonaten verdient, jedoch aufgespart und dann erst am jeweiligen Fälligkeitstag ausgezahlt werden; einbezogen wären insoweit neben den Zeiten der Arbeitsleistung dabei auch diejenigen Zeiten, für die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen das Entgelt auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung fortzuzahlen ist. Dem stehen indes nicht nur die in der Überschrift der Tarifnorm in der Klammer verwendeten Bezeichnungen Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld gegenüber, die eher bei Gratifikationen geläufig sind, sondern vor allem auch das Fehlen jedweden Hinweises auf eine zu erbringende Arbeitsleistung. Die Tarifnorm enthält in Abs. 2 lediglich die Berechnung eines anteiligen Anspruchs für diejenigen Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, was dafür spricht, daß die genannten Sonderzahlungen in erster Linie die erbrachte Betriebstreue belohnen wollen. Dieser Sinn und Zweck wird auch durch den tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt. Es mag noch von untergeordneter Bedeutung erscheinen, daß § 34 MTV systematisch nicht bei den Vorschriften anschließt, die den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im einzelnen regeln, sondern in sachlichem Zusammenhang mit zusätzlichen Sozialleistungen des Arbeitgebers wie betriebliche Altersversorgung, Versicherungen und Fortzahlung der Vergütung im Todesfall steht. Im Gegensatz zu der hier im Streit stehenden Tarifnorm enthält aber § 24 MTV eine exakte Regelung, wie bei der Vergütung des Arbeitnehmers zu verfahren ist, wenn während des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalendermonats für einen oder mehrere Kalendertage kein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht; in diesem Fall ist nach Abs. 3 für jeden Kalendertag 1/30 der monatlichen Vergütung abzuziehen. Das Fehlen einer entsprechenden Kürzungsbestimmung in § 34 MTV macht hinreichend deutlich, daß die Tarifvertragsparteien die genannten Sonderzahlungen gerade nicht in das unmittelbare Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung stellen wollten. Hierfür spricht letztlich auch die langjährig praktizierte Tarifübung, die im übrigen bei gleichlautendem Tarifwortlaut bereits vor dem MTV Nr. 5 vom 22.10.1993 bestand (vgl. z.B. MTV Nr. 4 für das Bordpersonal der L., gültig ab 01.07.1990). Es ist unstreitig, daß die Beklagte bis zum Jahre 1996 das sogenannte dreizehnte Monatsgehalt gemäß § 34 MTV ohne Rücksicht auf die jeweils erbrachte Arbeitsleistung gewährt und in vollem Umfang stets auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub ausgezahlt hat. Da die Beklagte selbst Tarifvertragspartei ist, kommt auch darin zum Ausdruck, was mit § 34 MTV wirklich gewollt ist. Es handelt sich gleichsam um eine authentische Interpretation der Tarifnorm.

c) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß das Erfordernis einer tatsächlichen Arbeitsleistung nur dann der Zahlung einer tariflichen Sonderzuwendung zugrunde zu legen ist, wenn die Tarifvertragsparteien dies ausdrücklich

geregelt bzw. ausdrücklich bestimmt haben, für welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung gemindert oder ausgeschlossen werden soll. Haben die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung nicht getroffen, kann nicht davon ausgegangen werden, daß Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung auf jeden Fall eine nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum ist (vgl. BAG, Urteil vom 16.03.1994, EzA Nr. 111 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie; Urteil vom 20.12.1995 - 10 AZR 1022/94 - n.v.). § 34 MTV enthält keine Regelung, die den Anspruch auf die dort aufgeführten Zahlungen an eine tatsächliche Arbeitsleistung knüpft. Deshalb ist es für den Anspruch unerheblich, daß der Kläger wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs im gesamten Kalenderjahr 1997 nicht gearbeitet hat. Eine Bestimmung, daß für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, der Anspruch entfällt oder zu kürzen ist, enthält § 34 MTV nicht.

2. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts scheitert der geltend gemachte Urlaubsgeldanspruch des Klägers auch nicht an dem Umstand, daß dieser im Jahr 1997 keinen Erholungsurlaub nehmen konnte.

42

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Tarifvertragsparteien frei, ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder Urlaubsansprüchen eine Urlaubsgeld genannte Sonderzahlung zu vereinbaren (vgl. Urteil vom 06.09.1994, EzA Nr. 34 zu § 11 BUrlG ; Urteil vom 18.03.1997, EzA Nr. 6 zu § 17 BErzGG mit weiteren Nachweisen; vgl. jetzt auch Urteile des BAG vom 19.01.1999 - 9 AZR 158/98 und 9 AZR 204/98 -). Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag kann deshalb nicht von der Bezeichnung Urlaubsgeld auf eine Akzessorietät zum Erholungsurlaub geschlossen werden. Weder aus dem Wortlaut des § 34 MTV 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 gegebenenfalls von dessen Dauer abhängig sein soll. Der Wortlaut des § 34 MTV enthält keinerlei Hinweis darauf, das Urlaubsgeld sei nur in Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub zu gewähren oder vom Bestehen eines Urlaubsanspruchs abhängig. Wie aus der Überschrift hervorgeht, ergänzen sich Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld als zwei Hälften einer Sonderzahlung in Höhe eines 13. Monatsgehalts, die im Mai bzw. im November eines Kalenderjahres ausgezahlt werden. Die Beklagte hat selbst darauf hingewiesen, daß der sachliche Grund für die Aufteilung die Vermeidung einer zusätzlichen Steuerprogression gewesen sei, die bei Zahlung eines 13. Monatsgehalts in einem Monat entstehen würde. Schon von daher können Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld nicht einem unterschiedlichen Schicksal unterliegen. Auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang läßt sich in keiner Weise herleiten, daß eine Akzessorietät zwischen Urlaubsgeld und Erholungsurlaub besteht. Soweit in § 35 MTV Zuschläge zum Urlaubsgeld vorgesehen sind, knüpfen diese gemäß Abs. 3 ebenfalls lediglich an der Dauer des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres an. Ausschließlich für die Erholungsbeihilfe gemäß § 35 Abs.4 MTV ist bestimmt, daß diese nur im Zusammenhang mit der Gewährung von Erholungsurlaub gezahlt wird. Gerade die letztgenannte Ausnahmevorschrift läßt darauf schließen, daß die Tarifvertragsparteien ansonsten bewußt von einer Akzessorietät zum Erholungsurlaub abgesehen haben. Soweit in § 35 Abs. 4 MTV von Erholungsurlaub gemäß § 34 dieses Tarifvertrages die Rede ist, liegt ein offensichtliches Redaktionsversehen vor, da der Erholungsurlaub in den §§ 39, 40 MTV geregelt ist (vgl. insofern zutreffend der ansonsten gleichlautende § 35 Abs. 4 MTV Nr. 2 für das Bordpersonal der L.-Süd vom 22.10.1993). Aus dem Urteil des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14.08.1996 (EzA Nr. 145 zu § 611 BGB Gratifikation, Prämie) kann die Beklagte nichts für ihren Standpunkt herleiten, da dieser Entscheidung eine gänzlich andere Urlaubsgeldregelung in einem nichttypischen Arbeitsvertrag zugrunde lag (vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 18.03.1997, a.a.O.)

43

II. Der Anspruch des Klägers auf Prozeßzinsen in der geltend gemachten Höhe ist gemäß §§ 288 Abs.1, 291 BGB gerechtfertigt.	44
III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs.1 ZPO. Die Kammer hat die Revision zugelassen, weil die Rechtssache im Sinne von § 72 Abs.2 Nr. 1 ArbGG grundsätzliche Bedeutung hat; die Streitfrage der Parteien kann zukünftig in einer Vielzahl vergleichbarer Fälle auftreten.	45
Rechtsmittelbelehrung:	46
Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten	47
REVISION	48
eingelegt werden.	49
Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	50
Die Revision muß	51
innerhalb einer Notfrist von einem Monat	52
nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	53
Bundesarbeitsgericht,	54
Graf-Bernadotte-Platz 5,	55
34119 Kassel,	56
eingelegt werden.	57
Die Revision ist gleichzeitig oder	58
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	59
schriftlich zu begründen.	60
Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	61
gez.: Sauerland gez.: Göllner gez.: Golob	62