

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 10. März 2020  
- 9 AZR 109/19 -  
ECLI:DE:BAG:2020:100320.U.9AZR109.19.0

I. Arbeitsgericht Hamm

Urteil vom 2. Oktober 2018  
- 1 Ca 720/18 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 6. März 2019  
- 3 Sa 1184/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Zusätzliches Urlaubsgeld - Berücksichtigung des Zusatzurlaubs für  
schwerbehinderte Menschen

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 109/19  
3 Sa 1184/18  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
10. März 2020

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Jacob für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. März 2019 - 3 Sa 1184/18 - in der Hauptsache sowie im Kostenpunkt aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 2. Oktober 2018 - 1 Ca 720/18 - hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubsgelds zuzüglich der hierauf zu entrichtenden Zinsen ab dem 1. Juli 2018 zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 2. Oktober 2018 - 1 Ca 720/18 - auf die Berufung des Klägers abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger über den vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Betrag hinaus einen Bruttobetrag iHv. 154,50 Euro zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2018 zu zahlen.
3. Von den Kosten des erst- und zweitinstanzlichen Verfahrens hat der Kläger drei Viertel, die Beklagte ein Viertel zu tragen. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Der Kläger verlangt - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - von der Beklagten, an ihn ein zusätzliches Urlaubsgeld für den gesetzlichen Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen im Jahr 2018 zu zahlen. 1

Die Beklagte, ein Unternehmen der Erfrischungsgetränkeindustrie, beschäftigt den als schwerbehinderten Menschen anerkannten Kläger seit dem 1. Mai 1991 als Fahrer. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit finden auf das Arbeitsverhältnis der Einheitliche Manteltarifvertrag der Erfrischungsgetränkeindustrie Nordrhein-Westfalen vom 20. Februar 2001 (EMTV) und der Unternehmenstarifvertrag „Geltung von Manteltarifverträgen“ vom 27. März 2015 (UTV MTV) Anwendung. Der EMTV sieht ua. folgende Regelungen vor: 2

**„§ 14 Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld**

1. Nach einer mindestens sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit erhalten die Arbeitnehmer eine Jahressonderzuwendung und Urlaubsgeld ...
4. Das Urlaubsgeld beträgt ab 2001 DM 25,00 je tariflichem Urlaubstag. Ab 2002 ist die Höhe des Urlaubsgelds dem jeweiligen Entgelttarifvertrag zu entnehmen.

...

7. ...

Das Urlaubsgeld ist zum Urlaubsbeginn auszuzahlen. Über Zeitpunkt der Auszahlung und Höhe von Anteilen kann eine andere betriebliche Vereinbarung getroffen werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass der tarifliche Urlaubsgeldanspruch jeweils zum Urlaubsantritt erfüllt wird.“

Der UTV MTV enthält ua. folgende Bestimmungen:

3

**„§ 2 Geltung von Manteltarifverträgen**

Die Unternehmen verpflichten sich, die jeweiligen Manteltarifverträge zwischen der Gewerkschaft NGG und den regionalen Arbeitgeberverbänden der Erfrischungsgetränkeindustrie weiterhin anzuwenden, unabhängig davon, ob diese gekündigt sind oder nicht ...

**§ 3 Verhältnis zu regionalen Tarifverträgen**

...

Dieser Unternehmenstarifvertrag löst die Regelungen in den Flächen- und Haustarifverträgen zu Erholungsbeihilfe/Urlaubsgeld/zusätzliches Urlaubsgeld ab 2017 ... ab, sofern er abweichende Regelungen enthält ...

**§ 6 Erholungsbeihilfe/Urlaubsgeld/zusätzliches Urlaubsgeld**

1. Ab dem Kalenderjahr 2017 erhalten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildende abweichend von den regionalen Manteltarifverträgen jeweils im Juni für jeden Urlaubstag eine Erholungsbeihilfe/Urlaubsgeld/zusätzliches Urlaubsgeld entsprechend der tatsächlichen Arbeitsleistung i.H.v. € 30,- brutto ...
2. Ab 2018 wird die Erholungsbeihilfe/das Urlaubsgeld/das zusätzliche Urlaubsgeld i.H.v. € 30,- brut-

to entsprechend der jeweiligen Tarifierhöhung erhöht.“

In einer Protokollnotiz zu § 6 UTV MTV vom 24. Mai 2017 heißt es: 4

„Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Tarifierhöhung für 2018 zu einer Erhöhung der Erholungsbeihilfe/des Urlaubsgelds/des zusätzlichen Urlaubsgelds auf 30,90 € brutto für jeden Urlaubstag führt.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei gemäß § 6 Nr. 1 UTV MTV verpflichtet, an ihn ein zusätzliches Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub, der ihm als schwerbehindertem Menschen zustehe, zu zahlen. 5

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 154,50 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB gemäß § 247 BGB seit dem 30. Juni 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, dem Kläger stehe das zusätzliche Urlaubsgeld lediglich für den tariflichen Urlaub, nicht aber für den Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zu. Dies folge aus § 14 Nr. 4 EMTV. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren bezüglich des zusätzlichen Urlaubsgelds mit der Maßgabe weiter, dass er den Zinsanspruch erst ab dem 1. Juli 2018 geltend macht. 8

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Soweit der Kläger die Beklagte auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgelds in Anspruch nimmt, hat das Landesarbeitsgericht die Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Arbeits- 9

gerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die Beklagte ist nach § 6 Nr. 1 UTV MTV, der kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, verpflichtet, an ihn ein zusätzliches Urlaubsgeld iHv. 154,50 Euro brutto nebst Zinsen für fünf Tage gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen zu zahlen.

1. Nach § 6 Nr. 1 UTV MTV haben schwerbehinderte Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld auch für Urlaubstage, die ihnen gemäß § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX als Zusatzurlaub zustehen. Dies ergibt die Auslegung der Tarifvorschrift (*vgl. zu den für Tarifverträge maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17*). Der Annahme des Landesarbeitsgerichts, sowohl aus der Tarifgeschichte als auch aus dem Regelungszusammenhang mit § 2 UTV MTV und § 6 Nr. 2 UTV MTV folge, dass § 6 Nr. 1 UTV MTV nicht den Grund des Anspruchs, sondern lediglich dessen Höhe regelt, steht bereits der eindeutige Wortlaut der Tarifbestimmung entgegen. 10

a) Nach § 6 Nr. 1 UTV MTV erhalten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildende ab dem Kalenderjahr 2017 abweichend von den regionalen Manteltarifverträgen im Juni „für jeden Urlaubstag“ zusätzliches Urlaubsgeld entsprechend der tatsächlichen Arbeitsleistung iHv. 30,00 Euro brutto. Urlaubstag ist nach dem allgemeinen juristischen Sprachgebrauch jeder Tag, an dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der vertraglichen Arbeitspflicht befreit, ohne dass sein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts berührt wird (*vgl. BAG 15. März 2011 - 9 AZR 799/09 - Rn. 20, BAGE 137, 221*). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Befreiung ihren Grund in den Vorschriften des BUrlG, den tariflichen Bestimmungen des EMTV oder der für schwerbehinderte Menschen geltenden Regelung in § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX findet. Vielmehr gilt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Grundsatz, dass der gesetzliche Anspruch auf Mindesturlaub und der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX im Regelfall gleich zu behandeln sind (*sog. urlaubsrechtliche Akzessorietät, vgl. BAG 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 - Rn. 66, BAGE 134, 1*). Nähme man die Urlaubstage, die ein schwerbehinderter Arbeitnehmer aufgrund der Regelung des § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX bean- 11

sprechen kann, aus dem Tatbestand des § 6 Nr. 1 UTV MTV aus, verkehrte man den Sinn des Wortes „jeden“ in sein Gegenteil. Denn in diesem Fall schuldet der Arbeitgeber das zusätzliche Urlaubsgeld nicht für „jeden“, sondern nur für bestimmte, in der Norm nicht gesondert genannte Urlaubstage. Hätten die Tarifvertragsparteien nach der Rechtsgrundlage des Urlaubsanspruchs unterscheiden wollen, spricht alles dafür, dass sie nicht auf den Oberbegriff des „Urlaubstags“ zurückgegriffen, sondern eine nach dem Rechtsgrund des Urlaubs differenzierende Regelung getroffen hätten. Dies ist nicht geschehen.

b) Bedienen sich die Tarifvertragsparteien eines Rechtsbegriffs, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat, ist dieser Begriff in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (*BAG 18. Juli 2017 - 9 AZR 850/16 - Rn. 13*). Weder dem UTV MTV noch dem EMTV lassen sich Anhaltspunkte entnehmen, die eine vom Wortlaut abweichende Auslegung nahelegen. Vielmehr spricht der systematische Zusammenhang, in den die Tarifvorschrift des § 6 Nr. 1 UTV MTV eingebettet ist, dafür, dass der Tarifbegriff „für jeden Urlaubstag“ auch Urlaubstage, die einem schwerbehinderten Arbeitnehmer nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zustehen, umfasst. 12

aa) Die Protokollnotiz zu § 6 Nr. 1 UTV MTV bestimmt, dass die Tarifierhöhung für das Jahr 2018 zu einer Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgelds auf 30,90 Euro brutto „für jeden Urlaubstag“ führt. Die Protokollnotiz dokumentiert ebenso wie die Tarifnorm selbst den Willen der Tarifvertragsparteien, Arbeitnehmern einen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld ohne Rücksicht darauf zu gewähren, auf welcher Rechtsgrundlage der Urlaubsanspruch beruht. 13

bb) Soweit die Beklagte meint, der Regelungsgehalt des § 6 Nr. 1 und Nr. 2 UTV MTV erschöpfe sich darin, die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgelds festzulegen, übersieht sie, dass die Vorschrift unter Rückgriff auf die Tatbestandsmerkmale „Arbeitnehmer“, „für jeden Urlaubstag“ und „entsprechend der tatsächlichen Arbeitsleistung“ sämtliche Anspruchsvoraussetzungen beschreibt, bei deren kumulativem Vorliegen einem Arbeitnehmer ein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld zusteht. Dies wird im Vergleich mit der Regelung des 14

§ 6 Nr. 2 UTV MTV deutlich. Diese beschränkt sich darauf, den Urlaubsgeldanspruch der Höhe nach festzulegen, indem sie das Urlaubsgeld tarifdynamisch ausgestaltet, ohne weitere Anspruchsvoraussetzungen zu regeln.

cc) Gegen das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts spricht zudem der in § 6 Nr. 1 UTV MTV enthaltene Bezug auf die regionalen Manteltarifverträge. Ausweislich seines Wortlauts regelt § 6 Nr. 1 UTV MTV das zusätzliche Urlaubsgeld „abweichend von den regionalen Manteltarifverträgen“. § 6 Nr. 1 UTV MTV gestaltet die Anspruchsvoraussetzungen für ein zusätzliches Urlaubsgeld in zweierlei Hinsicht „abweichend“ von der manteltarifvertraglichen Regelung aus. Erstens ist das zusätzliche Urlaubsgeld nach der haustariflichen Regelung des § 6 Nr. 1 UTV MTV für „jeden Urlaubstag“ zu zahlen, während der EMTV dieses in § 14 Nr. 4 Satz 1 lediglich für „tarifliche Urlaubstage“ vorsieht. Zweitens bestimmt § 6 Nr. 1 UTV MTV, dass das zusätzliche Urlaubsgeld im Juni zur Auszahlung kommt, während § 14 Nr. 7 Abs. 2 Satz 1 EMTV den Zahlungszeitpunkt an den Urlaubsbeginn koppelt. Auch wenn die Parteien beider Tarifwerke zumindest auf Arbeitgeberseite personenverschieden sind, ist der unterschiedliche Wortlaut des § 14 Nr. 4 Satz 1 EMTV („je tariflichem Urlaubstag“) für die Auslegung des § 6 Nr. 1 UTV MTV („für jeden Urlaubstag“) zu berücksichtigen. Denn durch die Erwähnung der regionalen Manteltarifverträge in § 6 Nr. 1 UTV MTV haben die Parteien des UTV MTV einerseits zum Ausdruck gebracht, dass sie von den Regelungen des EMTV Kenntnis hatten, und andererseits, dass sie das zusätzliche Urlaubsgeld abweichend von den Bestimmungen des EMTV regeln wollten.

15

dd) In dieselbe Richtung weist die Tarifvorschrift des § 3 Abs. 2 UTV MTV, der zufolge der UTV MTV die Regelungen der Flächen- und Haustarifverträge zum zusätzlichen Urlaubsgeld ab 2017 ablöst, sofern er eine abweichende Regelung enthält. Mit dieser Regelung haben die Tarifvertragsparteien das Verhältnis zwischen dem EMTV und dem UTV MTV als Spezialitätsverhältnis ausgestaltet, in dessen Folge die allgemeinen Bestimmungen des EMTV zum zusätzlichen Urlaubsgeld hinter die diesbezüglichen spezielleren Regelungen des UTV MTV zurücktreten. Aus diesem Grunde verdrängt die spezielle Tarifbe-

16



stimmung des § 6 Nr. 1 UTV MTV die allgemeine Regelung in § 14 Nr. 4 Satz 1 EMTV.

c) Die Berücksichtigung der Urlaubstage, auf die ein schwerbehinderter Arbeitnehmer gemäß § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX Anspruch hat, entspricht auch dem Sinn und Zweck des zusätzlichen Urlaubsgelds. Unabhängig von seiner rechtlichen Einordnung als Urlaubsgeld im engeren Sinne (*vgl. hierzu BAG 24. Juni 2003 - 9 AZR 563/02 - Rn. 29, BAGE 106, 368*) oder als „arbeitsleistungsbezogene Jahressonderleistung“ (*vgl. BAG 21. Januar 2014 - 9 AZR 134/12 - Rn. 17*) haben die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmern in § 6 Nr. 1 UTV MTV einen Anspruch auf eine Geldleistung eingeräumt, deren Höhe sich an der Anzahl der Urlaubstage orientiert. Durch die Festlegung eines Festbetrags, der mit der Anzahl der Urlaubstage zu multiplizieren ist, haben sie die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden zusätzlichen Urlaubsgelds unmittelbar proportional zum Umfang des Urlaubsanspruchs ausgestaltet. Dieses Äquivalenzverhältnis wäre durchbrochen, stellte man in das zu bildende Produkt lediglich die tariflichen, nicht aber die auf der Vorschrift des § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX beruhenden Urlaubstage ein.

17

d) Soweit das Landesarbeitsgericht für die Auslegung des UTV MTV maßgeblich auf die Tarifgeschichte abstellt, rechtfertigt dies nicht, abweichend zu entscheiden. Zwar hat die Hauptverwaltung der am Abschluss des UTV MTV beteiligten Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten unter dem 20. Oktober 2017 mitgeteilt, die Anspruchsvoraussetzungen des zusätzlichen Urlaubsgelds seien „nicht ausdrücklich Thema bei den Tarifverhandlungen“ gewesen. Die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags ist jedoch nur in den Fällen ergänzend heranzuziehen, in denen die Auslegung nach Wortlaut, Sinn und Zweck sowie Gesamtzusammenhang der Tarifvorschrift zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zulässt (*BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 356/06 - Rn. 32; zu grundsätzlichen Bedenken hinsichtlich der Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte bei der Auslegung eines Tarifvertrags BAG 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 - Rn. 22, BAGE 150, 184*). Das ist hier nicht der Fall. Der im Wortlaut und im tariflichen Gesamtzusammenhang zum Ausdruck kommende Wille der Tarifvertragsparteien lässt eine zweifelsfreie Auslegung zu.

18

2. Der von dem Kläger erhobene Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld beläuft sich auf einen Bruttobetrag iHv. 154,50 Euro (fünf Arbeitstage Zusatzurlaub mal 30,90 Euro brutto). Gemäß § 6 Nr. 2 UTV MTV nimmt das zusätzliche Urlaubsgeld an der Tarifierhöhung des Jahres 2018 teil. Diese Regelungen werden durch die vom 24. Mai 2017 datierende Protokollnotiz zu § 6 UTV MTV ergänzt, der zufolge die Tarifierhöhung im Jahr 2018 zu einer Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgelds auf 30,90 Euro brutto für jeden Urlaubstag führt. Die Höhe des Anspruchs ist zwischen den Parteien nicht streitig. 19
3. Der Zinsanspruch für die Zeit seit dem 1. Juli 2018 folgt aus den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug. Ist für eine Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, gerät der Schuldner auch ohne Mahnung in Verzug (§ 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB). In einem solchen Fall darf der Gläubiger auch ohne besonderes Zahlungsverlangen von der pünktlichen Erfüllung seiner Forderung ausgehen (BGH 22. November 2012 - IX ZR 62/10 - Rn. 12). Der Verzug bei kalendermäßig festgelegter Leistungszeit beginnt erst mit Ablauf des Tages, an dem die Leistung zu erfolgen hatte (BAG 6. August 2003 - 4 AZR 441/02 - Rn. 33). Im Streitfall hatte die Beklagte das zusätzliche Urlaubsgeld „im Juni“ des Jahres 2018, dh. spätestens am 30. Juni 2018, an den Kläger zu zahlen (§ 6 Nr. 1 UTV MTV). Mit Beginn des Folgetags befand sich die Beklagte mit der Zahlung in Verzug. 20
4. Die Kosten des erst- und zweitinstanzlichen Verfahrens haben die Parteien entsprechend ihrem Unterliegen zu tragen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen. 21

Kiel

Suckow

Zimmermann

Faltyn

Jacob