

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 27. Februar 2018
- 9 AZR 238/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:270218.U.9AZR238.17.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 14. November 2013
- 12 Ca 9982/12 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 17. November 2016
- 7 Sa 967/13 -

Entscheidungsstichworte:

Tarifliches Urlaubsentgelt - Berechnung

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 238/17
7 Sa 967/13
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Februar 2018

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Leitner und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. November 2016 - 7 Sa 967/13 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung des Urlaubsentgelts im Zusammenhang mit geleisteter Mehrarbeit. 1

Der Kläger ist seit dem 24. Juli 1995 bei der Beklagten in einem Vollzeitverhältnis als Kraftwerksreiniger tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand im Jahr 2012 der seit dem 1. Januar 2012 für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011 (RTV) Anwendung. 2

Dort heißt es ua. wie folgt: 3

„§ 3 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelungen

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt 8 Stunden.
- 1.2 Eine abweichende Vereinbarung kann aus betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

...

§ 9 Lohnperiode - Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

...

2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. ...

...

§ 15 Urlaub

...

2. Urlaubslohn

- 2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit; unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z. B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw.

...“

Der Kläger leistete in den Jahren 2011 und 2012 wie die meisten anderen bei der Beklagten beschäftigten Kraftwerksreiniger nahezu jeden Monat Mehrarbeit in unterschiedlichem Umfang. 4

Die Beklagte gewährte dem Kläger von Montag, dem 16. Juli 2012, bis Dienstag, dem 21. August 2012, Urlaub. Dies waren im Juli 2012 12 Urlaubstage und im August 2012 15 Urlaubstage. Die Beklagte rechnete für den im Juli gewährten Teil des Urlaubs 94 Arbeitsstunden und für den im August gewährten Teil 117 Arbeitsstunden ab. Dabei legte sie die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden zugrunde (Montag bis Donnerstag jeweils acht Stunden und Freitag sieben Stunden). Bei der Ermittlung des „durchschnittlichen Lohns der letzten zwölf Monate“ errechnete die Beklagte ohne Berücksichtigung der Mehrarbeitsstunden für den Urlaub im Monat Juli 2012 einen Stundensatz von 12,42 Euro brutto und für den Urlaub im August 2012 einen Stundensatz von 12,33 Euro brutto. 5

Mit Schreiben vom 11. Oktober 2012 machte der Kläger gegenüber der Beklagten unter Berücksichtigung der jeweils geleisteten Mehrarbeit in den letz- 6

ten zwölf Monaten vor Urlaubsantritt für die Berechnung des Urlaubsentgelts höhere Stundensätze geltend. Er bezifferte diese zuletzt für Juli 2012 auf 14,63 Euro brutto und für August 2012 auf 14,91 Euro brutto.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung des Urlaubsentgelts sei nicht nur die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, sondern auch die geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen. Dabei sei jeweils der Referenzzeitraum von zwölf Monaten gemäß § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV zugrunde zu legen. 7

Der Kläger hat beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 511,21 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung des Urlaubsentgelts sei die für die Mehrarbeit gezahlte Vergütung nicht zu berücksichtigen. Das Urlaubsentgelt habe sich nach § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV nur nach der Vergütung für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Referenzzeitraum zu richten. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte der Klage nicht stattgeben. Es hat den Geldfaktor zur Urlaubsentgeltberechnung gemäß § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV unzutreffend bestimmt. Da es zum Zeitfaktor bei der Urlaubsentgeltberechnung keinerlei Feststellungen getroffen hat, konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Die 11

Sache war deshalb nach § 563 Abs. 1 ZPO an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

I. Die Berechnung des Urlaubsentgelts richtet sich nach § 15 Ziff. 2.1 RTV. Dieser ist gemäß der Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für die Gebäudereinigung vom 7. Mai 2012 (*BAnz. AT 18. Mai 2012 B2*) seit 1. Januar 2012 allgemeinverbindlich und damit nach § 5 Abs. 4 Satz 1 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Unstreitig ist der räumliche, betriebliche sowie persönliche Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung gemäß § 1 RTV eröffnet. 12

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für den Zeitfaktor sei gemäß § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit iSv. § 3 Ziff. 1.1 RTV abzustellen. Dies seien für den Kläger wöchentlich 39 Stunden. Bei der Berechnung des Geldfaktors sei nach § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV auch die Vergütung für Mehrarbeit zu berücksichtigen, die der Kläger im Referenzzeitraum erhalten habe. Das ist unrichtig. § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV regelt nur den Geldfaktor, nicht aber den Zeitfaktor bei der Urlaubsentgeltberechnung. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags. 13

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 15. Dezember 2015 - 9 AZR 611/14 - Rn. 10*). Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren 14

und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 15. November 2016 - 9 AZR 81/16 - Rn. 18*).

2. § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV regelt nach dem Wortlaut seiner Überschrift den „Urlaubslohn“ für den in § 15 Ziff. 1 RTV normierten Urlaubsanspruch. In-
soweit entspricht die Norm § 11 BUrlG, der unter der Überschrift „Urlaubsent-
gelt“ ebenfalls lediglich den Geldfaktor für den aus §§ 1, 3 BUrlG folgenden ge-
setzlichen Urlaubsanspruch regelt (*vgl. BAG 21. September 2010 - 9 AZR
510/09 - Rn. 16 mwN, BAGE 135, 301*). Nach dem weiteren Wortlaut von § 15
Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV erhält der Arbeitnehmer „während des Urlaubs ... den
durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate für seine/ihre aktuelle regel-
mäßige Arbeitszeit“. Was in zeitlicher Hinsicht „Urlaub“ ist - mithin den Zeitfak-
tor - regelt die Tarifvorschrift damit nicht, sondern nur, welches Entgelt „wäh-
rend“ dieses Zeitraums zu zahlen ist. 15

3. Diese Auslegung entspricht dem Grundsatz, dass Tarifvertragsparteien 16
im Zweifel eine mit dem Gesetz vereinbare Regelung treffen wollen (*vgl. BAG
21. September 2010 - 9 AZR 510/09 - Rn. 23, BAGE 135, 301*). Gemäß § 13
Abs. 1 Satz 1 BUrlG besteht die unabdingbare Pflicht, die gewöhnlich zu erwar-
tende Vergütung nach § 1 BUrlG, § 611 Abs. 1 BGB während des gesetzlichen
Mindesturlaubs weiterzuzahlen. Soweit in Tarifverträgen auch für den gesetzli-
chen Mindesturlaub Bemessungsregelungen getroffen werden, ist die Vergü-
tung sicherzustellen, die der Arbeitnehmer ohne die Freistellung beanspruchen
könnte (*vgl. BAG 21. September 2010 - 9 AZR 510/09 - aaO*). Soweit der ge-
setzliche Mindesturlaub betroffen ist, sind danach beim Zeitfaktor gemäß § 1
BUrlG, § 611 Abs. 1 BGB Mehrarbeitsstunden, die am jeweiligen Urlaubstag
angefallen wären, zwingend zu berücksichtigen. Eine hiervon abweichende ta-
rifliche Vorschrift ist unwirksam, soweit der gesetzliche Mindesturlaub betroffen
ist (*vgl. BAG 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 - zu I 4 der Gründe, BAGE 93,
376*).

§ 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV stellt jedoch - ohne zwischen gesetzlichem 17
Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub zu unterscheiden - auf die „regelmä-
ßige Arbeitszeit“ ab und will Mehrarbeit iSv. § 3 Ziff. 3.1 RTV damit gerade aus

der Urlaubsentgeltberechnung herausnehmen. Würde man diese Regelung auch auf den Zeitfaktor beziehen, so wäre die Vorschrift (teilweise) unwirksam. Deshalb ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien - in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung in § 11 Abs. 1 BUrlG - die Mehrarbeit lediglich beim Geldfaktor aus der Berechnung herausnehmen wollten, nicht jedoch beim Zeitfaktor. Insoweit hat § 15 Ziff. 2.1 RTV den primären Zweck, einen von der gesetzlichen Regelung abweichenden Referenzzeitraum (zwölf Monate statt 13 Wochen) festzulegen. Die Festlegung eines anderen Referenzzeitraums beim Geldfaktor ist von der Öffnungsklausel in § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG gedeckt (vgl. BAG 17. November 2009 - 9 AZR 844/08 - Rn. 38, BAGE 132, 247).

- III. Das Landesarbeitsgericht hat den Geldfaktor unzutreffend bestimmt. 18
1. Es hat - unter Anwendung von § 15 Ziff. 2.1 RTV - die Berechnungsweise des Klägers bezüglich des Geldfaktors unverändert übernommen und die gesamte Vergütung inklusive des für Mehrarbeit erzielten Entgelts der letzten zwölf abgerechneten Monate vor Urlaubsantritt bei der Berechnung des Geldfaktors im Zähler (Dividend) berücksichtigt. Der Kläger hat für die Berechnung des Urlaubsentgelts für den Monat Juli 2012 die gesamte Vergütung für die Monate Juli 2011 bis Juni 2012 und bezüglich des Urlaubsentgelts für den Monat August 2012 die gesamte Vergütung für die Monate August 2011 bis Juli 2012 (jeweils abzüglich erhaltenem Urlaubsgeld in Höhe von 450,34 Euro) zugrunde gelegt und daraus bei einer täglichen Arbeitszeit von 7,8 Stunden (39 Stunden wöchentlich) jeweils den durchschnittlichen Stundensatz für die Berechnung des Urlaubsentgelts errechnet. 19
2. Diese Berechnung ist unzutreffend, da das Landesarbeitsgericht nicht die gesamte Arbeitszeit im jeweiligen Referenzzeitraum, sondern nur die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit im Divisor angesetzt hat. 20
- a) Zur Bestimmung des Geldfaktors iSv. § 11 Abs. 1 BUrlG ist das während des Referenzzeitraums erzielte Stundenentgelt zu ermitteln (vgl. BAG 17. November 2009 - 9 AZR 844/08 - Rn. 32 mwN, BAGE 132, 247). Der zu 21

bildende Quotient stellt damit das durchschnittliche im Referenzzeitraum erzielte Stundenentgelt dar. Hierfür ist es zwingend erforderlich, das berücksichtigungsfähige Entgelt im Referenzzeitraum durch die gesamte Anzahl der Arbeitsstunden zu teilen, in denen dieses Entgelt erzielt wurde (vgl. BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 279/12 - Rn. 17). Aus diesem Grund ist auch der Streit, ob wegen § 11 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. BUrlG nur der Mehrarbeitszuschlag oder auch die Mehrarbeitsvergütung nicht zu berücksichtigen ist, zu meist nicht von praktischer Relevanz. Denn wenn das für die Mehrarbeit gezahlte Entgelt (ohne Zuschläge) berücksichtigt und bei der Arbeitszeit die Mehrarbeit ebenso einbezogen wird, ändert sich der Quotient nicht (vgl. BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 279/12 - Rn. 17 mwN; Hk-BUrlG/Oppermann 3. Aufl. § 11 Rn. 42).

b) Es ist nicht erkennbar, dass von dieser Berechnungsweise in § 15 Ziff. 2.1 RTV abgewichen werden sollte. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien den Geldfaktor nicht als durchschnittlichen Arbeitsverdienst ausgestalten wollten. Im Gegenteil spricht § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV - ähnlich wie § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG - vom „durchschnittlichen Lohn“. Ohne die Berücksichtigung der gesamten Zeiten, in denen der Arbeitsverdienst erzielt wurde, drückt der Quotient jedoch den „durchschnittlichen Lohn“ pro Zeiteinheit der Arbeitserbringung nicht aus. 22

c) Demnach hätte das Landesarbeitsgericht - ausgehend von seinem Standpunkt, dass die gesamte Vergütung im Referenzzeitraum berücksichtigungsfähig ist - für die Berechnung des Geldfaktors hinsichtlich des Urlaubsentgelts die gesamte Vergütung im Referenzzeitraum durch die Anzahl der tatsächlich in diesem Zeitraum insgesamt geleisteten Arbeitsstunden inklusive Mehrarbeit teilen müssen. Hieraus hätte sich das für die Urlaubsentgeltberechnung maßgebliche durchschnittliche Stundenentgelt errechnet. 23

3. Ebenso ist die Berechnung des Dividenden durch das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft. Der Arbeitsverdienst im Referenzzeitraum ist nach § 15 24

Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV nicht voll zu berücksichtigen. Vielmehr ist die Mehrarbeitsvergütung herauszurechnen. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags.

a) Nach dem Wortlaut von § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV erhält der Arbeitnehmer „während des Urlaubs ... den durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit“. Nach § 3 Ziff. 1.1 RTV beträgt die „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ 39 Stunden, die „regelmäßige werktägliche Arbeitszeit“ acht Stunden, wobei gemäß § 3 Ziff. 1.2 RTV abweichende Vereinbarungen unter bestimmten Umständen zulässig sind. Gemäß § 3 Ziff. 3.1 ist „Mehrarbeit (Überstunden) ... die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche oder werktägliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 1 hinaus geleistet wird“.

Nach Wortlaut und Systematik differenziert der Tarifvertrag danach zwischen zwei Kategorien: regelmäßiger Arbeitszeit und Mehrarbeit. Dies spricht dafür, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien jegliche Mehrarbeit bei der Berechnung des Geldfaktors keine Berücksichtigung finden sollte.

b) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Verwendung der Worte „seine/ihre“ in § 15 Ziff. 2.1 Abs. 1 RTV. Es kann nicht angenommen werden, dass sich die Tarifvertragsparteien hierdurch vom Begriffsverständnis des § 3 RTV lösen wollten. Vielmehr liegt es nahe, dass die Bezugnahme auf die individuelle Arbeitszeit einen Verweis auf § 3 Ziff. 1.2 RTV darstellt, der von der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit abweichende Vereinbarungen grundsätzlich zulässt. Maßgeblich ist danach ein ggf. abweichender vertraglicher Arbeitszeitumfang und nicht die tarifliche Regelarbeitszeit.

c) Etwaige vom Kläger über den Umfang von 39 Stunden pro Woche hinaus erbrachte Arbeitsstunden stellen auch Mehrarbeit dar. Es handelt sich um Mehrarbeit (Überstunden) iSv. § 3 Ziff. 3.1 RTV, da sie nicht Teil der geschuldeten Regelarbeitszeit nach § 3 Ziff. 1.1 RTV sind.

IV. Das Berufungsurteil ist fehlerhaft und aufzuheben, da es das Landesarbeitsgericht unterlassen hat, Feststellungen bezüglich des Zeitfaktors zu treffen.

Es hat nicht festgestellt, welche Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit während des Urlaubszeitraums ausgefallen ist. Aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts ist ebenso wie aus dem in Bezug genommenen Urteil des Arbeitsgerichts nicht ersichtlich, wie viele Arbeitsstunden an den Urlaubstagen angefallen wären. Diese Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

V. Die Klage ist nicht abweisungsreif (*vgl. § 563 Abs. 3 ZPO*). Der Kläger hat die Ausschlussfristen gemäß § 23 Abs. 1 und Abs. 2 RTV gewahrt. Er hat den am 15. August 2012 (Urlaub Juli 2012) und am 15. September 2012 (Urlaub August 2012) gemäß § 9 Ziff. 2 RTV jeweils fälligen Urlaubsentgeltanspruch innerhalb der zweimonatigen Ausschlussfrist mit Schreiben vom 11. Oktober 2012 gegenüber der Beklagten schriftlich geltend gemacht und mit der am 19. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die weitere in § 23 RTV vorgesehene Frist zur gerichtlichen Geltendmachung gewahrt. 30

Brühler

Zimmermann

Krasshöfer

Pielenz

Leitner