

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 8. Mai 2018  
- 9 AZR 383/17 -  
ECLI:DE:BAG:2018:080518.U.9AZR383.17.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 24. November 2016  
- 11 Ca 9218/15 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 1. Juni 2017  
- 8 Sa 1/17 -

---

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt nach dem MTV für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 383/17  
8 Sa 1/17  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
8. Mai 2018

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und

Zimmermann sowie die ehrenamtliche Richterin Frank und den ehrenamtlichen Richter Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. Juni 2017 - 8 Sa 1/17 - 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 Höhe des tariflichen Urlaubsentgelts für Arbeitstage, an denen die Beklagte der Klägerin im Zeitraum von April 2015 bis April 2016 Urlaub erteilte. 1

Die Klägerin ist seit dem 5. November 2007 für die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin als Luftsicherheitsassistentin am Flughafen K tätig. Die Beklagte und die Klägerin, deren regelmäßige monatliche Arbeitszeit 160 Stunden beträgt, sind tarifgebunden. 2

Der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 (MTV) regelt ua. Folgendes: 3

#### **„§ 14 Arbeitszeitkonten**

- (1) Im Rahmen der Regelung des § 13 (durchschnittliche Arbeitszeit) und § 15 wird ein Planungs-/Arbeitszeitkonto eingerichtet. Die Ausgestaltung dieses und eventueller anderer Arbeitszeitkonten ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

...

#### **§ 15 Entgeltzahlung/Monatsentgelt**

- (1) Es wird ein monatliches Regelentgelt gezahlt. Das monatliche Regelentgelt einer/eines Vollzeitbeschäft-

tigten errechnet sich aus der der jeweiligen Tätigkeit zugrunde liegenden entgelttariflichen Stunden- grundvergütung multipliziert mit der monatlichen Arbeitszeit nach § 13 dieses Manteltarifvertrages. ...

- (2) ... Die Zahlung muss unverzüglich, jedoch spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf dem Konto des/der Beschäftigten eingegangen sein.

...

### **§ 16 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

...

- (3) Krankheitstage, die gemäß EFZG Berücksichtigung finden, werden bei der Stundenwertstellung wie folgt berechnet:

Individuelle Gesamtstunden der letzten 12 Monate geteilt durch die individuellen geleisteten Arbeitstage der letzten 12 Monate = Stundenwertstellung.

...

### **§ 17 Urlaub**

...

- (2) Der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten, dessen durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr

...

mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren 30 Arbeitstage.

Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs.

...

### **§ 18 Urlaubsentgelt**

- (1) Im Urlaub wird das monatliche Regelentgelt gemäß § 15 dieses Manteltarifvertrages für die Dauer des Erholungsurlaubs fortgezahlt.
- (2) Für das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen (inkl. Zeitzuschläge, Mehrarbeitsstunden, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlungen) wird folgende Regelung getroffen:

Je Urlaubstag wird der Teiler entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf abgerechneten Monate berücksichtigt, maximal jedoch 252 Arbeitstage.

- (3) Für die Stundenwertstellung gilt § 16 Ziff. 3 dieses Manteltarifvertrages entsprechend.
- (4) Für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Bruttoeinkommens werden im zurückliegenden 12-Monats-Zeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte.

...

### **§ 27 Ausschlussfristen**

- (1) Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von oder gegen ausgeschiedene Beschäftigte erlöschen einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

...“

Die Beklagte, die im Zeitraum von April 2015 bis April 2016 für die Klägerin kein Planungs-/Arbeitszeitkonto iSd. § 14 Abs. 1 MTV führte, rechnete die Vergütungsansprüche der Klägerin stundengenau unter Berücksichtigung des aktuellen Tariflohns zuzüglich etwaiger Mehrarbeitsvergütung, Zuschläge und Zulagen ab. Das Urlaubsentgelt ermittelte sie auf der Grundlage des Stundenwerts nach § 18 Abs. 3 iVm. § 16 Abs. 3 MTV und berechnete es gemäß § 18 Abs. 1 MTV unter Berücksichtigung sämtlicher abgerechneter Stunden unter Einschluss der Mehrarbeits-, Urlaubs- und Entgeltfortzahlungszeiten. Unter Außerachtlassung von Einmalzahlungen stellte die Beklagte für die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts nach § 18 Abs. 2 MTV in den Dividenden sowohl die Zuschläge als auch die Zulagen, nicht jedoch die Mehrarbeitsvergütung ein.

4

Als Divisor legte sie die Summe der Arbeitstage im Referenzzeitraum unter Einschluss der Urlaubs- und Krankheitstage zugrunde, berücksichtigte aber höchstens 252 Tage.

Mit Schreiben vom 10. Juni 2015 und weiteren Schreiben forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos zur Zahlung zusätzlichen Urlaubsentgelts auf. 5

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, für die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts nach § 18 Abs. 2 MTV sei das gezahlte Entgelt einschließlich der Mehrarbeitsvergütung ohne Einmalzahlungen, das sie im Referenzzeitraum erhalten habe, der Grundvergütung gegenüberzustellen und der Differenzbetrag durch die tatsächlich geleisteten Arbeitstage ohne Berücksichtigung von Urlaubs- und Krankheitstagen zu dividieren. 6

Die Klägerin hat beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an sie 826,04 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 179,48 Euro seit dem 1. Mai 2015, aus weiteren 189,55 Euro seit dem 1. Juli 2015, aus weiteren 81,40 Euro seit dem 1. August 2015, aus weiteren 219,90 Euro seit dem 1. Oktober 2015, aus weiteren 41,15 Euro seit dem 1. November 2015, aus weiteren 17,17 Euro seit dem 1. Februar 2016, aus weiteren 63,10 Euro seit dem 1. März 2016 und aus weiteren 34,29 Euro seit dem 1. Mai 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, im Streitfall müsse der Dividend nach § 18 Abs. 2 MTV ohne Berücksichtigung von Mehrarbeitsvergütung, der Divisor aber unter Einschluss von Urlaubs- und Krankheitstagen gebildet werden. Im Übrigen sei der Anspruch der Klägerin auf Urlaubsentgelt für den Monat April 2015 nach § 27 MTV verfallen. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage unter Zulassung der Berufung in Höhe von 115,97 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der Berufung der Klägerin abgeändert 9

und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Zahlungsbegehren weiter.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte weder die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen noch der Berufung der Beklagten stattgegeben werden. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe der Klägerin gegen die Beklagte Ansprüche auf Zahlung von weiterem Urlaubsentgelt zustehen. 10

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin hat keine unzulässige Teilbetragsklage erhoben (vgl. dazu BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 18, BAGE 149, 169). Zwar hat die Klägerin die Urlaubstage, für die sie weiteres Urlaubsentgelt verlangt, nicht konkret benannt. Aus ihrem Vorbringen wird jedoch deutlich, dass sie mit ihrer Klage abschließend weiteres Urlaubsentgelt für sämtliche Urlaubstage begehrt, die ihr die Beklagte in den Monaten April, Juni, Juli, September und Oktober 2015 sowie Januar, Februar und April 2016 gewährte. Es handelt sich daher um eine - den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügende - abschließende Gesamtklage (vgl. BAG 19. März 2014 - 7 AZR 480/12 - Rn. 11 f.). 11

II. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die von der Beklagten vorgenommene Berechnung des Urlaubsentgelts sei im Ergebnis tarifkonform. Bei der Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts nach § 18 Abs. 2 MTV ist in einem ersten Schritt die Differenz zwischen dem monat- 12

lichen Regelentgelt und dem dieses übersteigenden Bruttoentgelt zu ermitteln, das der Arbeitnehmer in den letzten zwölf abgerechneten Monaten aufgrund tatsächlicher Arbeitsleistung erzielt hat. In einem zweiten Schritt ist der so ermittelte Betrag durch die Anzahl der im Referenzzeitraum liegenden Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, zu dividieren, wobei der Divisor maximal 252 beträgt. Tage, an denen der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum aufgrund Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt hatte, obwohl er seine Arbeitsleistung nicht erbracht hat, bleiben bei der Berechnung ebenso außer Betracht wie Einmalzahlungen. Dies ergibt die Tarifauslegung (*vgl. zu den Grundsätzen für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 33*).

1. Nach den Regelungen des MTV, der aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, weist das Urlaubsentgelt zwei Komponenten auf. Zum einen ist der Arbeitgeber verpflichtet, das monatliche Regelentgelt im Urlaubszeitraum fortzuzahlen (§ 18 Abs. 1 MTV). Zum anderen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen darüber hinausgehenden Betrag, der unter Berücksichtigung des das Regelentgelt übersteigenden Bruttomonatsentgelts zu bestimmen ist (§ 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV). Hierbei ist je Urlaubstag der Divisor entsprechend den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen der letzten zwölf abgerechneten Monate zu bestimmen. Maximal sind 252 Arbeitstage anzusetzen (§ 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV). 13
  
- a) Während § 18 Abs. 2 MTV seinem Wortlaut nach offenlässt, welche Entgelte in die Bestimmung des Dividenden einzustellen sind, enthält § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV die eindeutige Vorgabe, dass Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringt, bei der Ermittlung des Divisors unberücksichtigt bleiben. 14
  
- aa) Die Frage, ob Entgelt, das der Arbeitgeber für Tage schuldet, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung - etwa wegen Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit - tatsächlich nicht erbracht hat, bei der Ermittlung 15



des Dividenden zu berücksichtigen ist, lässt sich anhand des bloßen Wortlauts des § 18 Abs. 2 MTV nicht eindeutig beantworten. Auf der einen Seite nimmt § 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV auf das „über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen“ Bezug, ohne nach dem Rechtsgrund des Entgeltanspruchs zu unterscheiden. Dies deutet darauf hin, Entgelt, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat, ohne tatsächlich gearbeitet zu haben, in die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts einzubeziehen. Auf der anderen Seite führt die Tarifnorm mit Zeitzuschlägen und Mehrarbeitsstunden Beispiele an, die eine tatsächliche Arbeitsleistung seitens des Arbeitnehmers zwingend voraussetzen. Dies spricht dafür, allein die Entgelte zu berücksichtigen, die der Arbeitgeber schuldet, weil der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten tatsächlich erfüllt hat.

bb) Hinsichtlich des Divisors ist der Tarifwortlaut eindeutig. Die sprachliche Fassung des § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV, der auf die „tatsächlich geleisteten Arbeitstage“ abstellt, zwingt zu der Annahme, dass bei der Berechnung des Divisors weder Urlaubstage noch Tage zu berücksichtigen sind, an denen der Arbeitgeber infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit das Entgelt an den Arbeitnehmer fortzahlt. „Tatsächlich“ bedeutet „wirklich, real, faktisch“ (vgl. *Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „tatsächlich“*) oder auch „in Wirklichkeit“ (vgl. *Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „tatsächlich“*). Dieser Bedeutungsgehalt des Wortes „tatsächlich“ schließt die Berücksichtigung von Entgelt für Urlaubs- und Krankheitstage aus. 16

b) Der regelungssystematische Zusammenhang, in den § 18 Abs. 2 MTV eingebunden ist, ist für die Beantwortung der Auslegungsfrage unergiebig. 17

aa) § 18 Abs. 3 MTV, dem zufolge für die Stundenwertstellung § 16 Abs. 3 MTV entsprechend gilt, lässt keinen Schluss auf den Bedeutungsgehalt der für die Berechnung des Urlaubsentgelts maßgeblichen Parameter zu. Die Vorschrift regelt allein, welche Werte im Falle der Urlaubsnahme in das Planungs-/Arbeitszeitkonto iSd. § 14 Abs. 1 MTV einzustellen sind. Sie trifft keine Aussa- 18

gen über die Höhe des Urlaubsentgelts, das allein nach Maßgabe des § 18 Abs. 1 und Abs. 2 MTV zu bestimmen ist.

bb) Die Begrenzung des Divisors auf 252 Arbeitstage (§ 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV) spricht weder für noch gegen die Berücksichtigung von Tagen, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung tatsächlich nicht erbracht hat. Soweit die Revision meint, bei Außerachtlassung von Urlaubs- und Krankheitstagen sei eine Überschreitung von 252 Tagen mit der Folge ausgeschlossen, dass die Tarifvorschrift in der betrieblichen Praxis keine Anwendung finde, übersieht sie, dass die von den Tarifvertragsparteien festgelegte Höchstanzahl an Arbeitstagen sowohl für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung in einer Fünftageweche erbringen, als auch für Arbeitnehmer gilt, die an sechs Wochentagen zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. In den streitgegenständlichen Jahren 2015 und 2016 betrug die Anzahl der Arbeitstage in Nordrhein-Westfalen für einen in der Sechstageweche beschäftigten Arbeitnehmer 303 respektive 305. Unter Berücksichtigung eines Urlaubsanspruchs im Umfang von 36 Arbeitstagen (§ 17 Abs. 2 MTV) verbleibt mithin in beiden Fällen Raum für die Anwendung des in § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV genannten Höchstwerts. 19

cc) Schließlich lassen sich aus § 18 Abs. 4 MTV keine für die Auslegung relevanten Rückschlüsse ziehen. Nach § 18 Abs. 4 MTV werden für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Bruttoeinkommens im zurückliegenden Zwölfmonatszeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte. Diese Regelung deutet lediglich darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer keinen oder nur einen geringeren Entgeltanspruch hatte, für die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts als nicht repräsentativ erachteten. Ein darüber hinausgehender Bedeutungsgehalt kommt der Tarifnorm im vorliegenden Zusammenhang nicht zu. 20

c) Sinn und Zweck des § 18 Abs. 2 MTV erfordern es, sowohl den Dividenden als auch den Divisor unter Ausschluss von Urlaubs- und Krankheitstagen zu berechnen. Mit der Tarifierung des § 18 Abs. 1 und Abs. 2 MTV verfolg- 21

ten die Tarifvertragsparteien das Ziel, das Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer während seiner „tatsächlichen“ Arbeit Anspruch hatte, im Urlaubszeitraum zu verstetigen. Im Ergebnis bewirkt § 18 Abs. 2 MTV, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubszeitraums das gleiche Einkommen erzielt wie in den vergangenen zwölf Monaten (Entgeltfortzahlungsprinzip). Auf diese Weise sichert die Tarifbestimmung den Arbeitnehmer gegen einen urlaubsbedingten Einkommensverlust. Ein gleichbleibendes Einkommen im Tarifsinne ist nur gewährleistet, wenn man vergütungspflichtige Arbeitstage ohne Arbeitsleistung entweder sowohl im Dividenden als auch im Divisor, oder aber weder im Dividenden noch im Divisor berücksichtigt. Da der Wortlaut des § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV die erste Alternative ausdrücklich ausschließt, ist das weitere Urlaubsentgelt zwingend nach der zweiten Alternative zu berechnen. Wollte man das Urlaubsentgelt oder das im Krankheitsfall fortzuzahlende Entgelt in den Dividenden, nicht aber in den Divisor einstellen, führte dies zu einem Urlaubsentgelt, das über dem laufenden Entgelt läge. Anhaltspunkte für eine solche „Entgelterhöhung während des Urlaubszeitraums“ finden sich im MTV nicht.

d) Die Herausnahme der Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung erhält oder sich im Erholungsurlaub befindet, ist rechtlich unbedenklich. Denn die Nichtberücksichtigung solcher Tage, an denen der Arbeitnehmer Entgelt ohne tatsächliche Arbeitsleistung erhält, führt nicht nur zu einem kleineren Dividenden, sondern auch zu einem kleineren Divisor. Dies hat zur Folge, dass sich die tariflich vorgesehene Beschränkung nicht negativ für den Arbeitnehmer auswirkt. 22

aa) Die Tarifvertragsparteien haben die Höhe der Entgeltfortzahlung - zulässigerweise (§ 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG) - auf das monatliche Regelentgelt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 MTV) begrenzt. In Zeiträumen, in denen der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlungen, die über sein Regelentgelt - wie dies § 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV voraussetzt - hinausgehen. Die Nichtberücksichtigung sowohl 23

im Dividenden als auch im Divisor führt demnach zu einer Erhöhung des Urlaubsentgelts.

bb) Dies gilt auch für die Nichtberücksichtigung des Urlaubsentgelts in den 24  
Fällen, in denen die vom Arbeitnehmer erarbeiteten Zuschläge im Referenzzeit-  
raum über denen liegen, die bei der vorherigen Berechnung des weiteren Ur-  
laubsentgelts zugrunde zu legen waren. Im Übrigen trägt ein Referenzprinzip  
wie in § 18 Abs. 2 MTV, das die Höhe des Urlaubsentgelts an der tatsächlichen  
Arbeitsleistung des Arbeitnehmers orientiert, dem Prinzip der Verstetigung des  
aktuellen Arbeitseinkommens Rechnung, wie dieses auch die gesetzliche Re-  
gelung in § 11 Abs. 1 BUrlG vorsieht.

2. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus ande- 25  
ren Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Insbesondere ist die Klage nicht be-  
reits deshalb unbegründet, weil die von der Klägerin verfolgten Ansprüche nach  
§ 27 Abs. 1 und Abs. 2 MTV verfallen wären.

a) Die Klägerin hat die Beklagte zur Zahlung weiteren Urlaubsentgelts für 26  
den Monat April 2015 mit Schreiben vom 10. Juni 2015, für die Monate Juni und  
Juli 2015 jeweils mit Schreiben vom 5. September 2015, für den Monat Sep-  
tember 2015 mit Schreiben vom 21. Oktober 2015, für den Monat Oktober 2015  
mit Schreiben vom 15. Dezember 2015, für den Monat Januar 2016 mit Schrei-  
ben vom 21. Februar 2016, für den Monat Februar 2016 mit Schreiben vom  
11. Mai 2016 sowie für den Monat April 2016 mit Schreiben vom 16. Juni 2016  
aufgefordert und damit die streitgegenständlichen Ansprüche binnen der ersten  
Stufe der tariflichen Ausschlussfrist (§ 27 Abs. 1 MTV) der Beklagten gegen-  
über in der Weise geltend gemacht, dass die Beklagte über die Art und den  
Grund der Forderungen sowie über die Höhe und den Zeitraum, für den sie je-  
weils geltend gemacht wurden, nicht im Zweifel sein konnte (*vgl. zu den inhaltli-  
chen Anforderungen einer Geltendmachung BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR  
863/11 - Rn. 24 mwN, BAGE 144, 210*).

- b) Die Klägerin war nicht gehalten, die zweite Stufe der Ausschlussfrist gemäß § 27 Abs. 2 MTV einzuhalten, da die Beklagte die Ansprüche nicht abgelehnt hat. Soweit die Beklagte mit Schreiben vom 18. Juni 2015, 22. Februar und 13. Mai 2016 der Klägerin mitgeteilt hat, den Sachverhalt prüfen zu wollen, liegt hierin keine Ablehnung des Anspruchs iSd. § 27 Abs. 2 MTV. 27
3. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht darüber befinden, ob und in welcher Höhe sich Differenzen zwischen dem durch die Beklagte in den streitgegenständlichen Monaten gezahlten und dem tariflich geschuldeten Urlaubsentgelt ergeben. 28
- a) Die Klägerin bezieht in ihre Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts das gesamte das monatliche Regelentgelt übersteigende Bruttomonatsentgelt des jeweiligen Referenzzeitraums ein, ohne danach zu differenzieren, ob es sich um zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt für „tatsächlich geleistete Arbeitstage“ iSd. § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV oder aber um Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 16 MTV) oder Urlaubsentgelt (§ 18 Abs. 1 und Abs. 2 MTV) handelt, das für die Berechnung des tariflichen Urlaubsentgelts außer Betracht bleibt. Ferner hat es die Klägerin versäumt, schriftsätzlich vorzutragen, an wie vielen Tagen in welchem Monat innerhalb welchen Referenzzeitraums sie ihre Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat. Insoweit ist nicht ausreichend, dass sie die jeweiligen Entgeltabrechnungen sowie tabellarische Aufstellungen als Anlagen zur Gerichtsakte gereicht hat. Diese können den notwendigen Sachvortrag nicht ersetzen (vgl. BAG 20. September 2016 - 9 AZR 525/15 - Rn. 31 mwN). 29
- b) Bei der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht dem Einwand der Beklagten nachzugehen haben, die Klägerin habe auf dem Klageweg erheblich höhere Beträge verlangt, als sie zuvor ihr gegenüber schriftlich geltend gemacht habe (vgl. zur Geltendmachung eines erheblich geringeren Betrags BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 221/71 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 24, 116). 30

- c) Hinsichtlich der Zinsansprüche wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass die Ansprüche auf Urlaubsentgelt nicht zu Beginn, sondern erst zum 15. des Folgemonats fällig wurden (§ 15 Abs. 2 Satz 5 MTV). 31

Brühler

Zimmermann

Suckow

Frank

Neumann-Redlin