

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 19. Juni 2018
- 9 AZR 3/18 -
ECLI:DE:BAG:2018:190618.U.9AZR3.18.0

I. Arbeitsgericht Dortmund

Urteil vom 14. Dezember 2016
- 9 Ca 2939/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 19. Juli 2017
- 5 Sa 129/17 -

Entscheidungsstichwort:

Zusätzliche Urlaubsvergütung nach dem Einheitlichen Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen (EMTV) bei geringerer Regelarbeitszeit

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 3/18
5 Sa 129/17
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juni 2018

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Ropertz und Gell für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Juli 2017 - 5 Sa 129/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der zusätzlichen Urlaubsvergütung für neun Urlaubstage, die die Beklagte dem Kläger im März 2016 gewährte. 1

Die Beklagte beschäftigt den Kläger als Diplom-Ingenieur. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet ua. der „Einheitliche Manteltarifvertrag“ für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 18. Dezember 2003 (EMTV) Anwendung. Dieser enthält ua. folgende Regelungen: 2

„§ 14 Urlaubsvergütung

1. Den Beschäftigten und Auszubildenden wird während des Urlaubs das regelmäßige Arbeitsentgelt/die regelmäßige Ausbildungsvergütung weitergezahlt (berechnet nach § 16).

Sie erhalten darüber hinaus eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die bei 30 Urlaubstagen gemäß § 13 Nr. 1 je Urlaubstag 2,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts/der regelmäßigen Ausbildungsvergütung ausmacht. In Fällen des § 13 Nr. 4 ist der Prozentsatz wertgleich anzupassen.

Berechnungsgrundlage der zusätzlichen Urlaubsvergütung sind die festen Entgeltbestandteile des laufenden Monats zuzüglich des Monatsdurchschnitts der gemäß § 16 Nr. 1 zu berücksichtigenden variablen Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Monate.

...

3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die zusätzliche Urlaubsvergütung für das gesamte Urlaubsjahr spätestens mit der Ab-

rechnung für den Monat Juni, bei Eintritt im Laufe des Urlaubsjahres mit der Abrechnung für den Monat Dezember ausgezahlt wird. Steht dem/der Beschäftigten/Auszubildenden bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis ein anteiliger Urlaubsanspruch zu, kann die zu viel gezahlte zusätzliche Urlaubsvergütung zurückgefordert werden.

...

§ 19

Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis

...

2. Beschäftigte ... haben das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ... innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:

...

- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

...

4. Ansprüche, die nicht innerhalb der Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen ...

...“

Im Betrieb der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung „Auszahlungszeitpunkt zusätzliche Urlaubsvergütung“ vom 20. Dezember 2005 (BV), die ua. Folgendes regelt:

3

„§ 3 Zahlungsweise und -zeitpunkt

Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr. Es wird vereinbart, dass die zusätzliche Urlaubsvergütung ab dem Kalenderjahr 2006 für jeweils das gesamte Kalenderjahr als Einmalbetrag mit der Abrechnung Mai ausgezahlt wird. Bei unterjährigem Eintritt im Laufe des Urlaubsjahres wird die zusätzliche Urlaubsvergütung mit der Abrechnung Dezember ausgezahlt.“

Die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers betrug bis zum 31. März 2016 40 Wochenstunden. Die Beklagte gewährte dem Kläger im März 2016 an neun

4

Arbeitstagen Urlaub. Seit dem 1. April 2016 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers 35 Wochenstunden.

Mit der Abrechnung für den Monat Mai 2016 berechnete die Beklagte die zusätzliche Urlaubsvergütung des Klägers unter Zugrundelegung einer 35-Stunden-Woche. 5

Der Kläger hat die Rechtsansicht vertreten, die zusätzliche Urlaubsvergütung für die im März 2016 gewährten Urlaubstage sei auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche zu berechnen. Der Begriff des „laufenden Monats“ iSd. § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV bezeichne den Monat der Urlaubsgewährung, nicht aber den der Abrechnung. 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 199,44 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2016 zu zahlen. 7

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV stelle auf die Abrechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung ab. Mit der Tarifierung des Stichtagsprinzips hätten die Tarifvertragsparteien eine Schlussabrechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung vermeiden wollen. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage unter Zulassung der Berufung - soweit für die Revision von Bedeutung - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageziel weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsge- 10

richts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist - soweit für die Revision von Bedeutung - zulässig und begründet.

I. Die Klage ist in diesem Umfang zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Sie ist darauf gerichtet, weitere zusätzliche Urlaubsvergütung für neun im März 2016 gewährte Urlaubstage zu erhalten, und für den streitbefangenen Zeitraum als abschließende Gesamtklage zu verstehen (*vgl. BAG 19. März 2014 - 7 AZR 480/12 - Rn. 11 f.*) 11

II. Die Klage ist insoweit begründet. Die Beklagte ist gemäß § 14 Nr. 1 Abs. 2 und Abs. 3 EMTV verpflichtet, an den Kläger weitere zusätzliche Urlaubsvergütung iHv. 199,44 Euro brutto zu zahlen. 12

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die zusätzliche Urlaubsvergütung sei nicht auf der Grundlage der festen Entgeltbestandteile zum Zeitpunkt des in § 3 BV bestimmten Auszahlungstermins, sondern auf der Grundlage der festen Entgeltbestandteile im Urlaubszeitraum - im Streitfall unter Zugrundelegung einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden - zu berechnen. Der Begriff des „laufenden Monats“ iSd. § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV bezeichnet den Monat des Urlaubszeitraums. 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, BAGE 160, 192*). 13

a) Der Wortlaut der Tarifnorm ist für die Auslegungsfrage unergiebig. § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV stellt für die Berechnungsgrundlage der zusätzlichen Urlaubsvergütung auf die festen Entgeltbestandteile des „laufenden Monats“ ab, ohne festzulegen, ob die Entgeltbestandteile des Monats des Urlaubszeitraums oder diejenigen des Auszahlungsmonats maßgeblich sind. 14

b) Der systematische Zusammenhang, in den die Vorschrift eingebettet ist, liefert einen eindeutigen Hinweis dafür, dass die Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung unter Zugrundelegung der festen Entgeltbestandteile im Urlaubszeitraum zu erfolgen hat. 15

- aa) Die Urlaubsvergütung nach § 14 Nr. 1 EMTV besteht aus zwei Bestandteilen. Zum einen hat der Beschäftigte Anspruch auf die Fortzahlung seines regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 14 Nr. 1 Abs. 1 EMTV), zum anderen ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Beschäftigten eine zusätzliche Urlaubsvergütung zu zahlen (§ 14 Nr. 1 Abs. 2 EMTV). Wenn nun § 14 Nr. 1 Abs. 1 EMTV eine Weiterzahlung des Arbeitsentgelts „während des Urlaubs“ vorsieht, spricht alles dafür, bei der Bemessung der zusätzlichen Urlaubsvergütung denselben Bezugszeitraum, nämlich den Urlaubszeitraum, zugrunde zu legen. Denn die zusätzliche Urlaubsvergütung schuldet der Arbeitgeber ergänzend („darüber hinaus“) zu der Urlaubsvergütung nach § 14 Nr. 1 Abs. 1 EMTV. 16
- bb) Die zusätzliche Urlaubsvergütung ist der Sache nach ein neben dem Urlaubsentgelt zu zahlendes Urlaubsgeld. Als solches ist die zusätzliche Urlaubsvergütung akzessorisch zur Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts während des Urlaubs ausgestaltet (vgl. BAG 8. April 2014 - 9 AZR 550/12 - Rn. 18; Weiss Kommentar zum EMTV 5. Aufl. § 14 Anm. 3 Ziff. 1; vgl. zur „Vorgängerregelung“ des § 14 MTV BAG 8. Dezember 1992 - 9 AZR 538/91 - zu II 2 der Gründe). Dem Akzessorietätsgedanken entspricht es, der Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung dieselben Parameter zugrunde zu legen wie der Berechnung der Urlaubsvergütung nach § 14 Nr. 1 Abs. 1 EMTV. 17
- cc) Ein anderes Ergebnis folgt entgegen der Revision nicht aus § 14 Nr. 3 EMTV iVm. § 3 BV. Ausweislich seines Wortlauts, den § 3 BV aufgreift, bezieht sich § 14 Nr. 3 EMTV auf den Auszahlungszeitpunkt („ausgezahlt wird“), ohne Einzelheiten der Berechnungsgrundlage zu regeln. 18
- c) Auch das Regelungsziel von § 14 Nr. 1 Abs. 2 und Abs. 3 EMTV spricht für das Auslegungsergebnis, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt ist. Die Tarifierung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung bezweckt, den Beschäftigten in die Lage zu versetzen, während des Urlaubs anfallende erhöhte Ausgaben zu bestreiten (vgl. Weiss Kommentar zum EMTV 5. Aufl. § 14 Anm. 3 Ziff. 1). Diesem Regelungsgedanken trägt eine zusätzliche Urlaubsvergütung Rechnung, die auf der Grundlage der festen Entgeltbestandteile im Urlaubszeitraum berechnet wird. 19

- d) Das Auslegungsergebnis ist darüber hinaus unter dem Gesichtspunkt einer gesetzeskonformen Auslegung des § 14 Nr. 1 EMTV geboten. 20
- aa) Tarifnormen sind grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen. Denn die Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel gesetzeskonforme Regelungen treffen (*vgl. BAG 23. Januar 2018 - 3 AZR 448/16 - Rn. 33*). Kommen unter Anwendung der üblichen Auslegungskriterien zwei Auslegungsergebnisse in Betracht, erweist sich aber lediglich eines als mit höherrangigem Recht vereinbar, ist diesem Ergebnis grundsätzlich der Vorrang zu geben. 21
- bb) Folgte man der Auslegung der Beklagten, wäre die tarifliche Regelung wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig (§ 4 Abs. 1 TzBfG iVm. § 134 BGB), soweit die zusätzliche Urlaubsvergütung eines Arbeitnehmers, der zwischen dem Urlaubszeitraum und dem Zeitpunkt der Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung seine Arbeitszeit reduziert, nicht auf der Grundlage der vor der Arbeitszeitreduzierung bezogenen festen Entgeltbestandteile, sondern auf der Grundlage der festen Entgeltbestandteile nach der Reduzierung der Arbeitszeit ermittelt würde. 22
- (1) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen die unterschiedliche Behandlung. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft. § 4 Abs. 1 TzBfG schützt dabei vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (*vgl. BAG 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - Rn. 12 f. mwN*). 23

- (2) Verstände man unter dem Begriff des „laufenden Monats“ iSd. § 14 Nr. 1 Abs. 3 EMTV den Auszahlungsmonat, erhalte der Beschäftigte eine geringere zusätzliche Urlaubsvergütung, wenn er zwischen dem Urlaubszeitraum und dem Auszahlungsmonat seine regelmäßige Arbeitszeit reduzierte. Einziger Grund für diese Vergütungsminderung wäre die Verringerung der Arbeitszeit. Soweit der Beschäftigte Teilzeit leistete, läge in diesen Fällen eine mittelbare Benachteiligung von Teilzeitkräften im Vergleich zu Arbeitnehmern vor, die in Vollzeit arbeiten (*vgl. zum Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote bei Gewährung von Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitverringerung BAG 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - Rn. 19 ff.*). Die zusätzliche Urlaubsvergütung ist deshalb zwingend unter Zugrundelegung des Beschäftigungsumfangs während des Urlaubszeitraums zu berechnen. 24
2. Abgesehen von dem zugrunde zu legenden Beschäftigungsumfang ist die Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung zwischen den Parteien unstreitig. 25
3. Die tarifliche Ausschlussfrist des § 19 Nr. 2 Buchst. b EMTV steht dem Anspruch nicht entgegen. 26
- Gemäß § 19 Nr. 2 Buchst. b EMTV haben Beschäftigte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die - wie der Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung - nicht in § 19 Nr. 2 Buchst. a EMTV genannt sind, binnen einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen, um einen Ausschluss der Ansprüche nach § 19 Nr. 4 EMTV zu vermeiden. Gemäß § 15 Abschn. I Nr. 11 EMTV iVm. § 3 Satz 2 BV ist der Anspruch des Klägers auf zusätzliche Urlaubsvergütung für das Jahr 2016 am 31. Mai 2016 fällig geworden. Der Kläger hat die Ausschlussfrist gewahrt. Die Klageschrift ist der Beklagten am 4. August 2016 zugestellt worden. 27
4. Der Zinsanspruch folgt aus den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug (§ 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB). 28

III. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 29

Brühler

Weber

Suckow

Gell

Ropertz