

Aktenzeichen: 5 AZR 41/06
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 7. Februar 2007
- 5 AZR 41/06 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 4. Mai 2004
- 5 Ca 5923/03 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 5. August 2005
- 12 Sa 1479/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Übertarifliche und außertarifliche Zulage

Gesetz:

MTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hessen vom 3. Februar 2003 - Tarifgebiet: Hessen (BANz. 2003, Nr. 201 vom 28. Oktober 2003 S. 23520 f.) § 7 Ziff. 4, § 10 Ziff. 1 - 7

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 41/06
12 Sa 1479/04
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Februar 2007

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Heel und Steinmann für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. August 2005 - 12 Sa 1479/04 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über restliche Vergütungsansprüche für die Zeit vom 1. Juni 2003 bis zum 31. März 2004. 1

Der 1966 geborene Kläger ist seit dem 7. Juni 1994 bei der Beklagten, einem Bewachungs- und Sicherheitsunternehmen, bzw. ihrer Rechtsvorgängerin als Sicherheitsmitarbeiter beschäftigt, seit dem 1. Oktober 2000 als Werkschutzfachkraft. Auf das Arbeitsverhältnis finden die allgemeinverbindlichen Tarifverträge des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Hessen Anwendung. 2

Der Arbeitsvertrag vom 7. Juni 1994 enthält in Ziffer 6 unter der Überschrift „Entgelt“ folgende Regelung: 3

„Der tarifliche Grundlohn beträgt zur Zeit je Stunde	DM 8,56
+ außertarifliche, freie Zulage je Stunde	DM 2,24
= übertariflicher Effektivlohn je Stunde	DM 10,80
+ lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Nachtzuschläge je Stunde	DM 2,70
= Lohnendbetrag je Stunde brutto	DM 13,50

Außertariflich gewährte Zulagen sind eine freiwillige Leistung von HBI und können anlässlich einer allgemeinen Lohnerhöhung, einer Höher-, Herab- oder Umgruppierung oder einer Stufensteigerung aufgerechnet bzw. neu festgesetzt werden. Freiwillig gewährte Zulagen werden bei Tarifierhebungen grundsätzlich nicht erhöht.

...



Bis September 2000 zahlte die Beklagte dem Kläger sowohl für Tag- als auch für Nachtarbeitsstunden den gleichen, im Arbeitsvertrag mit „Lohnendbetrag je Stunde“ bezeichneten Stundenlohn. Mit Schreiben vom 26. Oktober 2000 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

„... wir hatten vereinbart, dass wir im Zusammenhang mit der diesjährigen Tariflohnerhöhung noch einmal Ihre Bezüge überprüfen. Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir Ihnen ab dem 1.10.2000 mit dem Stundenverdienst von 19,83 DM brutto die Vergütung als Werkschutzfachkraft gewähren werden. Alle weiteren Zulagen (ausgenommen die DG-Bank-Prämie) entfallen damit ...“

Seit dem 1. Oktober 2000 rechnete die Beklagte einen Tariftundenlohn in Höhe von 15,86 DM (= 8,11 Euro) und eine Zuzahlung in Höhe von 25 % des Tariflohns (3,97 DM) ab. Die Beklagte zahlte für Tagstunden den erhöhten Lohn, den sie in der Abrechnung für Oktober 2000 als „Grundlohn“ und „pflichtige Zulage“ bezeichnete, für Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden dagegen nur den tariflichen Grundstundenlohn sowie einen sich hieraus errechnenden Zuschlag von 25 %. Dementsprechend rechnete sie auch das Urlaubsentgelt und die Jahressondervergütung ab.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe auch nach Oktober 2000 eine „übertarifliche Zulage“ gezahlt. Diese müsse nicht nur für die Tagstunden, sondern auch für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden gezahlt werden. Weiter seien die tariflich geschuldeten Zeitzuschläge auf der Basis des Stundenlohns plus der übertariflichen Zulage zu berechnen. Damit erhöhe sich letztlich das Urlaubsentgelt und die Jahressonderzahlung. Das Schreiben vom 26. Oktober 2000 sei nicht so zu verstehen, dass die Beklagte die „übertarifliche Zulage“ auf die Lohnerhöhung des Klägers angerechnet habe, sondern sie habe ihm auch weiterhin eine übertarifliche Zulage von 25 % gezahlt. Mit dem Schreiben habe die Beklagte lediglich mehrere Objektzulagen gekürzt, nicht aber die übertarifliche Zulage. Die Beklagte zahle tagsüber einen höheren Lohn, weil sie im Ballungsraum Frankfurt für den Tariflohn nicht genügend Sicherheitskräfte finde.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 338,34 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2003 zu zahlen;



die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 345,16 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2003 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 428,48 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2003 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 210,84 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2003 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 592,16 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2003 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 638,40 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2003 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 522,81 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2004 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 416,33 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2004 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 356,08 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2004 zu zahlen;

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 374,36 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2004 zu zahlen;

festzustellen, dass der Kläger zur Zeit einen Lohnanspruch in Höhe von 10,30 Euro brutto pro Stunde hat, wobei ihm auf der Grundlage dieses Lohnes von 10,30 Euro pro Stunde jeweils die tariflichen Zuschläge gemäß dem allgemeinverbindlich gültigen Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe zu zahlen sind.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat ausgeführt, sie habe lediglich den tariflich vorgesehenen steuerfreien Nachtzuschlag auch für die Tagarbeitsstunden gezahlt, genau so, wie sie dies seit Beginn des Arbeitsverhältnisses durchgehend gehandhabt habe. Sie habe die Vergütung so vorgenommen, um die „Grundsicherung“ der Arbeitnehmer zu gewährleisten und weil dies sowohl kalkulatorisch den Kunden gegenüber als auch bei den Abrechnungen den Arbeitnehmern gegenüber monatlich einfacher zu handhaben sei. Eine Arbeitsmarktzulage sei hierin nicht zu sehen. Die Zuzahlung führe lediglich dazu, dass Tag- und Nachtarbeitszeit gleich vergütet würden.

8



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann nicht entschieden werden, ob dem Kläger Ansprüche auf eine höhere Vergütung zustehen. Das angefochtene Urteil ist deshalb aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). Die Sache ist an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO).

10

I. Die Klage ist zulässig.

11

1. Der Kläger hat den Gegenstand der Klage bestimmt (§ 253 Abs. 2 ZPO). Er hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, dass er für die Zeit vom 1. Juni 2003 bis zum 31. März 2004 auf den tariflichen Tagstundenlohn gewährte Lohnerhöhungen auch bei der Berechnung des Grundlohns für die geleisteten zuschlagspflichtigen Stunden, bei den Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, der Urlaubsvergütung und der Jahressonderzahlung geltend macht sowie im Wege der Zwischenfeststellungsklage die entsprechenden Ansprüche bezüglich des Grundlohns für die zuschlagspflichtigen Stunden und der Höhe der Zuschläge für die Zeit vom 1. Juni 2003 bis zum 31. März 2004 geklärt haben will.

12

2. Die Zwischenfeststellungsklage ist zulässig. Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann die Klagepartei bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung, auf die das Urteil ergeht, durch Erweiterung des Klageantrags beantragen, dass ein Rechtsverhältnis, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder teilweise abhängt, durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. § 256 Abs. 2 ZPO ermöglicht die Ausdehnung der Rechtskraft auch auf das der Leistungsklage vorgreifliche Rechtsverhältnis und die tragenden Entscheidungsgründe. Die Vorgeiflichkeit ersetzt das ansonsten für die Feststellungsklage erforderliche Feststellungsinteresse (BAG 25. September 2003 - 8 AZR 446/02 - AP BGB § 613a Nr. 256 = EzA ZPO 2002 § 50 Nr. 2, zu II 1 a bb der Gründe).

13



- II. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht entscheiden, ob dem Kläger für die Zeit vom 1. Juni 2003 bis zum 31. März 2004 die geltend gemachten Ansprüche zustehen. Das gilt sowohl hinsichtlich der bezifferten als auch der im Wege der Zwischenfeststellungsklage geltend gemachten Ansprüche. Die Sache ist deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 14
1. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der geltend gemachten Zulage für jede zuschlagspflichtige Stunde besteht nicht. 15
- a) Er ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag vom 7. Juni 1994 noch aus den bis zum 30. September 2000 geltenden Vereinbarungen. 16
- b) Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem Schreiben der Beklagten vom 26. Oktober 2000. 17
- aa) In dem Schreiben teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie ihm ab 1. Oktober 2000 einen Stundenverdienst von 19,83 DM brutto gewähre. Alle weiteren „Zulagen“ (außer DG-Bank-Prämie) sollten entfallen. Das Schreiben hat das Landesarbeitsgericht - teilweise unter Bezugnahme auf das arbeitsgerichtliche Urteil - dahingehend ausgelegt, dass mit der im Betrag von 19,83 DM brutto enthaltenen Zuzahlung in Höhe von 25 % auf den Tarifgrundlohn das Prinzip der gleichen Bezahlung aller Arbeitsstunden am Tage wie in der Nacht fortgeschrieben werden, gleichzeitig aber bisher noch gezahlte außertarifliche freiwillige Zulagen entfallen sollten. Bis September 2000 habe die Beklagte den Nachzuschlag auch für Tagstunden gezahlt, was allseits akzeptiert worden sei. Nichts anderes gelte für die Zeit nach Oktober 2000. Die Beklagte zahle auch seit Januar 2003 immer nur den Tariflohn plus 25 %. Wechselnde und auch unter 25 % liegende Zuzahlungen beim Taglohn in der Zeit nach Oktober 2000 und vor Januar 2003 ließen nicht zwingend auf eine fixe übertarifliche Zulage schließen. 18
- bb) Diese Auslegung hält einer revisionsrechtlichen Prüfung stand. Die Auslegung atypischer Verträge und Willenserklärungen ist grundsätzlich Sache der Tatsachengerichte und durch das Revisionsgericht nur daraufhin nachprüfbar, ob bei der Auslegung die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, der Tatsachenstoff vollständig verwertet oder dabei gegen allgemeine Denkgesetze und Erfahrungsgrundsätze verstoßen worden ist (*BAG 21. August 2003*) 19



- 8 AZR 393/02 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 27). Die Angriffe der Revision gegen das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts vermögen nicht zu überzeugen. Der Kläger rügt zwar eine Verletzung der §§ 133, 157 BGB, seine Einwände sind aber unerheblich. Revisionsrechtlich ist zunächst nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht der Sache nach eine Auslegungsbedürftigkeit des Begriffs „Stundenlohn“ angenommen hat. Zwar hat die Beklagte dem Kläger in dem Schreiben vom 26. Oktober 2000 mitgeteilt, dass sie ihm ab dem 1. Oktober 2000 einen Stundenlohn von 19,83 DM brutto gewähre. Bei unbefangener Betrachtungsweise könnte man hieraus entnehmen, dass sie diesen Lohn für alle Stunden, dh. auch für die zuschlagspflichtigen Stunden zugrunde legen wollte. Dies ließe jedoch unberücksichtigt, dass die Beklagte bis Oktober 2000 mit Kenntnis und Zustimmung des Klägers anders, dh. differenziert jeweils nach der Art der vergütungspflichtigen Stunden, abgerechnet hat und dass auch im Arbeitsvertrag die Zusammensetzung eines „Lohnendbetrages“ beschrieben worden ist. Damit weist der genannte Betrag nur auf den im Arbeitsvertrag beschriebenen „Lohnendbetrag“ pro Stunde hin. Auch hat der Kläger eingeräumt, dass sich der im Oktober 2000 gezahlte Betrag aus einem tariflichen Grundlohn von 15,86 DM und einer Zuzahlung von 3,97 DM zusammensetzte. Schließlich verweist der Kläger selbst zur Auslegung auf die nachfolgende Abrechnung. Aus dieser lässt sich aber nur ersehen, dass die Beklagte für die normalen Tagstunden eine Zulage gezahlt hat und eine solche gerade nicht für die sonstigen, dh. zuschlagspflichtigen Stunden. Hieraus folgt, dass die Auslegung des Begriffs Stundenlohn durch das Landesarbeitsgericht vertretbar ist. Schließlich ist der Hinweis des Klägers auf die Entwicklung der Vergütung nach Oktober 2000 im Hinblick auf einen Anspruch einer Zulage für die zuschlagspflichtigen Stunden unerheblich, denn die Beklagte hat niemals Zulagen für diese Art von Stunden zugesagt oder gezahlt.

c) Ein Anspruch auf Aufstockung des Stundenlohns für die zuschlagspflichtigen Stunden ergibt sich auch nicht aus § 6 Abs. 5 ArbZG. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer, sofern keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, für die während der Nachtarbeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Die Anspruchsvoraussetzungen liegen nicht vor, weil es nach dem Manteltarifvertrag tarifvertragliche Ausgleichsregelungen gibt, die die Beklagte gegenüber dem Kläger mit Zahlung des 25 %-igen Nachtarbeitszuschlags auch einhält.

20



2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der Differenzvergütungen hinsichtlich der Zeitzuschläge kann sich aus § 10 Ziff. 1 - 7 iVm. § 7 Ziff. 4 MTV ergeben. 21
- Für die Berechnung der in § 10 Ziff. 1 - 7 MTV geregelten Zeitzuschläge sieht § 7 Ziff. 4 MTV folgende Regelung vor: 22
- „Werden Arbeitnehmer übertariflich bezahlt, werden die Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge gem. § 10 dieses Manteltarifvertrages nach dem übertariflichen Gehalt/Lohn (Grundgehalt/Stundenlohn gemäß Tarifvertrag plus übertarifliche Zulage) berechnet“.
- Der Kläger fällt als Werkschutzfachkraft in einem Betrieb des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Hessen in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags vom 3. Februar 2003 - Tarifgebiet: Hessen (BAnz. 2003, Nr. 201 vom 28. Oktober 2003 S. 23520 f.). Dieser Tarifvertrag wurde mit Wirkung vom 28. Juni 2003 für allgemeinverbindlich erklärt. Die nach § 10 MTV zu zahlenden Zuschläge werden gemäß § 7 Ziff. 4 MTV auf der Grundlage des übertariflichen Lohns berechnet. Der Begriff des übertariflichen Lohns wird durch den Klammerzusatz in § 7 Ziff. 4 MTV dahingehend erläutert, dass es sich hierbei um Grundgehalt/Stundenlohn gemäß Tarifvertrag plus übertarifliche Zulage handelt. 23
- a) Ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 16. Juni 2004 - 4 AZR 408/03 - BAGE 111, 108, 118, zu A III 2 der Gründe; 22. März 1995 - 10 AZR 212/94 - mwN) ist die Tarifiklausel wirksam. Tarifvertragsparteien sind befugt, mit tarifrechtlicher Wirkung festzulegen, dass bei der Berechnung von tariflichen Leistungen von dem effektiven Verdienst des Arbeitnehmers ausgegangen werden soll und nicht von dem tariflichen Mindestverdienst. 24
- b) Die Beklagte hat die Zeitzuschläge auf der Basis des tariflichen Grundlohns berechnet und den für die normalen Tagstunden gezahlten erhöhten Satz dabei nicht berücksichtigt. Dieser erhöhte Satz wäre die nach § 7 Ziff. 4 MTV maßgebende Bemessungsgrundlage, wenn es sich um eine übertarifliche Zulage handelte. 25
- aa) Zwischen „übertariflichen“ und „außertariflichen“ Zulagen ist zu unterscheiden (BAG 31. Mai 1972 - 4 AZR 309/71 - BAGE 24, 279; 16. April 1980 - 4 AZR 261/78 - BAGE 33, 83). Während eine „außertarifliche“ Regelung Gegenstände betrifft, die die einschlägigen tariflichen Bestimmungen überhaupt nicht vorsehen, knüpft eine „übertarifliche“ Regelung an den tariflichen Gegenstand an, geht aber über die tariflich nor- 26



mierten Mindestbedingungen hinaus. Dient eine Leistung des Arbeitgebers einem besonderen Zweck, der keine Entsprechung im Tarifvertrag hat, liegt eine außertarifliche Leistung vor.

bb) Der Kläger hat vorgetragen, dass die Beklagte für den tariflichen Taglohn in Ballungsgebieten keine ausreichend qualifizierten Mitarbeiter bekommt und deshalb für Tagarbeitsstunden einen höheren Stundenlohn zahlt. Damit hat er selbst behauptet, dass es sich bei der Zuzahlung um eine Arbeitsmarktzulage handelt. So keine verdeckte Diskriminierung von Frauen oder anderer rechtlich geschützter Arbeitnehmergruppen vorliegt, ist rechtlich nicht zu beanstandender Zweck einer Arbeitsmarktzulage, in einer Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern benötigtes Personal zu gewinnen und an sich zu binden (*BAG 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - AP BAT § 33a Nr. 17 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 84; 9. September 1981 - 5 AZR 1182/79 - BA-GE 36, 187; 25. August 1982 - 5 AZR 108/80 -*). Ein solcher Zweck kommt im Streitfall in Betracht, wenn der Taglohn für Sicherheitskräfte angesichts der Steuervergünstigungen für Nachtlohn unattraktiv war. Die Beklagte hat den Vortrag des Klägers in Abrede gestellt. Sie hat behauptet, sie habe lediglich den tariflich vorgesehenen steuerfreien Nachtzuschlag auch für die Tagarbeitsstunden gezahlt, um die „Grundsicherung“ der Arbeitnehmer zu gewährleisten und weil diese Vorgehensweise sowohl kalkulatorisch den Kunden gegenüber als auch bei den Abrechnungen den Arbeitnehmern gegenüber monatlich einfacher zu handhaben sei. Eine Arbeitsmarktzulage sei hierin nicht zu sehen. Die Beklagte trägt damit keinen besonderen, dem Kläger ggf. erkennbaren Zweck der Zulage vor, sondern ihr Vortrag belegt die Zahlung einer übertariflichen Zulage. Dieser Vortrag könnte unter dem Gesichtspunkt des gleichwertigen Parteivorbringens beachtlich sein, wenn sich der Kläger das zu seinem Sachvortrag in Widerspruch stehende Vorbringen der Beklagten wenigstens hilfsweise zu eigen macht und seine Klage (auch) hierauf stützt (*vgl. hierzu BAG 18. April 2002 - 8 AZR 346/01 - AP BGB § 613a Nr. 232 = EzA BGB § 613a Nr. 207, zu I 1 d der Gründe im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des BGH, vgl. BGH 23. Juni 1989 - V ZR 125/88 (KG) - NJW 1989, 2756; 14. Juli 1969 - V ZR 145/66 - MDR 1969, 995; 14. Februar 2000 - II ZR 155/98 - WM 2000, 670, 671*). Das Landesarbeitsgericht wird aufzuklären haben, welchen Zweck die Beklagte mit der Zahlung der Zulage verfolgte.

3. Sollten sich danach höhere Ansprüche des Klägers ergeben, ist weiter zu prüfen, ob höhere Ansprüche des Klägers auf Urlaubsentgelt und Jahressonderzahlung bestehen. Nach § 11 III Ziff. 1 MTV erhält der Arbeitnehmer für jeden Urlaubstag 1/364

27

28



des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten zwölf Abrechnungsmonate (Einmalzahlungen ausgenommen), welches der Arbeitnehmer vor Antritt des Urlaubs erhalten hat. Nach § 16 Ziff. 2 MTV hat der Kläger angesichts seiner Beschäftigungsdauer Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 30 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten zwölf Abrechnungsmonate (Einmalzahlungen ausgenommen). Etwaige Erhöhungen bei den Zuschlägen wirken sich damit auch auf die tarifliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung aus.

III. Bei der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht unter Zugrundelegung der rechtlichen Beurteilung, die zur Aufhebung des Berufungsurteils geführt hat (§ 563 Abs. 2 ZPO), durch zweckdienliche Hinweise auf einen geeigneten Sachvortrag der Parteien zum (erkennbaren) Zweck der Zahlung sowie zur Höhe der Ansprüche hinzuwirken haben. Das Landesarbeitsgericht wird weiter zu prüfen haben, ob die Ansprüche gegebenenfalls mangels ordnungsgemäßer Geltendmachung nach § 21 Ziff. 1 MTV (teilweise) verfallen sind. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zu beachten, dass die Geltendmachung den Schuldner zur Prüfung veranlassen soll, ob er der Forderung entsprechen will, dies kann er nur, wenn der Anspruch nach Grund und Höhe hinreichend deutlich bezeichnet wird (*BAG 17. April 2002 - 5 AZR 644/00 - AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 40 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 148, zu I der Gründe mwN; 20. Juni 2002 - 8 AZR 488/01 - EzA BGB § 611 Arbeitgeberhaftung Nr. 11*).

29

Müller-Glöge

Mikosch

Laux

Heel

Rolf Steinmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)