

Aktenzeichen: 9 AZR 236/01
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 5. September 2002
- 9 AZR 236/01 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 30. Mai 2000
- 5 Ca 245/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 20. Februar 2001
- 11 Sa 1140/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt - Tariflohnerhöhung

Gesetze:

Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der Polstermöbel- und Matratzenindustrie vom 25. Juni 1999 (MTP) § 6; BUrlG § 11 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Nach § 6 Ziff. 18 d MTP ist eine "tarifliche Besserstellung", die "in" den Urlaub fällt, vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen. Diese Regelung gilt auch für tarifliche Lohnerhöhungen, die vor Urlaubsantritt wirksam geworden sind. Die infolge des Urlaubs ausfallenden Stunden sind dann insgesamt mit dem erhöhten Tariflohn zu vergüten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 236/01
11 Sa 1140/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. September 2002

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Heilmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Februar 2001 - 11 Sa 1140/00 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Urlaubsentgelts und des Urlaubsgelds für das Jahr 1999.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einer Herstellerin von Polstermöbeln, seit 1969 als Polsterer tätig. Beide Parteien sind Mitglied der Verbände, die den "Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende der Polstermöbel- und Matratzenindustrie" vom 25. Juni 1999 (im Folgenden: MTP) abgeschlossen haben. In § 2 dieses MTP ist der räumliche Geltungsbereich festgelegt: "für die Polstermöbelindustrie: das Land Nordrhein-Westfalen mit Ausnahme von Lippe; für die Matratzenindustrie: das Land Nordrhein-Westfalen." Der MTP enthält in § 6 folgende Regelung:

"Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes. ...

Urlaubsentgelt

18. a) Das Urlaubsentgelt ist aus dem Bruttoverdienst der letzten dreizehn Lohnwochen, bei monatlicher Lohn-, Gehaltsabrechnung der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zu errechnen. Ist der Arbeitnehmer noch nicht so lange im Betrieb, so ist der Durchschnitt aus dem Zeitraum zu errechnen, während dem das Arbeitsverhältnis besteht.
- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht



aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, und dergleichen.

c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (§ 3 Ziff. 1a) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen. Soweit bei ordnungsgemäßer Freistellung von der Arbeit die tariflich regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 1. oder 2. nicht erreicht worden ist, sind die durch die Freistellung ausgefallenen Arbeitsstunden von dem Divisor abzuziehen.

d) Fällt in den Urlaub eine tarifliche Besserstellung, so ist sie vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen.

Urlaubsgeld

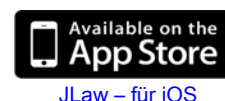
20. Jeder Arbeitnehmer, der unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Vertrages fällt, hat neben seinem Urlaubsentgelt für den Urlaub nach § 6 Ziff. 7 Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Das Urlaubsgeld beträgt 56% des Urlaubsentgelts.

..."

Die Beklagte rechnet die Vergütung des Klägers monatlich ab. Der Kläger erhielt bis zum 30. Juni 1999 einen tariflichen Bruttostundenlohn von DM 39,25. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 1999 erhöhte sich der Tarifstundenlohn auf DM 40,43 brutto. In der Zeit vom 5. Juli bis zum 30. Juli 1999 war der Kläger in (Betriebs-) Urlaub. Die Beklagte berechnete Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld nach dem Verdienst des Klägers in den letzten drei Monaten vor seinem Urlaubsantritt auf der Grundlage des bis zum 30. Juni 1999 geltenden Stundenlohns. Dagegen wendet sich der Kläger. Er hat bereits vorgebracht geltend gemacht, die Urlaubsvergütung sei nach dem ab 1. Juli 1999 geltenden tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 113,57 brutto
nebst 4% Zinsen hieraus seit dem 1. August 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat im wesentlichen geltend gemacht, § 6 Ziff. 18 d MTP setze voraus, daß die Tarifloohnerhöhung während des Urlaubs in Kraft trete. Eine tarifliche Besserstellung innerhalb des Referenzzeitraums komme je nach Zeitpunkt zeitanteilig zum Tragen; falle sie in den Zeitraum zwischen Referenzzeitraum und Urlaubsantritt, sei sie überhaupt nicht zu berücksichtigen. Die Tarifvorschrift sei von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich anders als § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG formuliert worden, um diesen beschränkten Regelungsgehalt deutlich zu machen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Beklagte zur Zahlung des Klagebetrages nebst Zinsen verurteilt. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Der Kläger beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von weiteren 113,57 DM brutto als Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld für den im Juli 1999 erhaltenen Urlaub.

I. Der Anspruch des Klägers auf das höhere Urlaubsentgelt ergibt sich aus § 611 BGB iVm. § 6 Ziff. 1 MTP.

1. Danach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der urlaubsbedingten Freistellung von der Arbeit den Lohn fort zu zahlen. Seine Höhe bestimmt sich nach § 6 Ziff. 18 MTP. Bei monatlicher Lohnabrechnung ist nach § 6 Ziff. 18 a MTP der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt maßgeblich. Diese Regelung wird durch § 6 Ziff. 18 d MTP modifiziert. Eine tarifliche Besserstellung, die in den Urlaub fällt, ist vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen.



2. Die dem Kläger von der Beklagten geschuldete Urlaubsvergütung bestimmt sich nach dem zum 1. Juli 1999 erhöhten Stundensatz.

a) Die von den Tarifvertragsparteien zum 1. Juli 1999 in Kraft gesetzte Erhöhung des tariflichen Stundenlohnes von 39,25 DM auf 40,43 DM ist eine tarifliche Besserstellung iSd. Tarifvorschrift. Eine "Besserstellung" liegt nach allgemeinem Sprachverständnis vor, wenn die soziale Lage des Betroffenen günstiger gestaltet wird. Für den von den Tarifvertragsparteien in § 6 Ziff. 18 d MTP verwendeten Begriff gilt nichts anderes. Der Arbeitnehmer wird "tariflich besser gestellt", wenn er auf Grund einer allgemeinen tariflichen Lohnregelung Anspruch auf ein höheres Entgelt als zuvor erwirbt. Auch die Beklagte versteht den Tarifbegriff in diesem Sinn.

b) Die Tariflohnerhöhung ist auch "in" den Urlaub des Klägers gefallen.

aa) Der Tarifbegriff "in den Urlaub fallen" ist auslegungsbedürftig. Nach allgemeinem Sprachverständnis kann er bedeuten, daß die tarifliche Besserstellung im Urlaub stattfinden iSv. "wirksam werden" muß, wie die Beklagte annimmt. Auch die Auslegung des Klägers wird indessen vom Wortlaut getragen. "Etwas" fällt auch dann in den Urlaub, wenn es von dem maßgeblichen Ereignis "betroffen" ist, also das Ereignis den Urlaubszeitraum erfaßt (vgl. *Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache* 2. Aufl. Stichwort "fallen" Nr. 8 a und Nr. 8 b).

bb) Die Auslegung ergibt, daß die Auffassung des Klägers zutreffend ist.

Schon der Wortlaut spricht nicht für das ausschließlich zeitbezogene Verständnis der Beklagten. Die tarifliche Verbesserung muß nicht "erstmals" oder "frühestens" im Urlaub eintreten. Nicht der "Zeitpunkt des Inkrafttretens" der tariflichen Besserstellung muß in den Urlaub fallen, sondern diese selbst. Eine Tariflohnerhöhung verbessert den finanziellen Status des Arbeitnehmers aber auch dann während des Urlaubs, wenn sie vor dem Urlaub in Kraft getreten ist.

Die Richtigkeit dieser Auslegung wird bestätigt, wenn der gesamte Wortlaut der Norm berücksichtigt wird. Die tarifliche Besserstellung muß "in den Urlaub fallen", sie ist dann "ab Zeitpunkt ihres Inkrafttretens" zu berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien haben damit den Stichtag markiert, ab dem die tarifliche Besserstellung zu Gunsten des Arbeitnehmers wirksam wird. Inhaltlich bedeutet der Begriff "Inkrafttreten" indessen nichts anderes als der Begriff "in den Urlaub fallen", wie ihn die Beklagte versteht. Hätte sie recht, wäre zwischen der Voraussetzung "in den Urlaub fallen" und



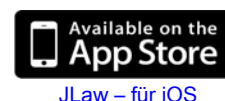
dem Zeitpunkt der angeordneten Rechtsfolge kein Unterschied. Die Tarifvertragsparteien hätten dann (nur) die Selbstverständlichkeit geregelt, daß eine tarifliche Besserstellung erst mit Inkrafttreten bei der Bemessung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen ist. Hätten die Tarifvertragsparteien das gewollt, hätte nichts näher gelegen als zu formulieren, eine tarifliche Besserstellung sei zu berücksichtigen, wenn sie während des Urlaubs in Kraft trete. Das haben sie indessen unterlassen. Sinn macht die Regelung des § 6 Ziff. 18 d MTP daher nur, wenn angenommen wird, daß eine auf Dauer angelegte tarifliche Besserstellung auch dann zu berücksichtigen ist, wenn sie zwischen dem Ende des Referenzzeitraums und dem Urlaubsantritt in Kraft tritt.

cc) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, mit § 6 Ziff. 18 d MTP solle der Arbeitnehmer begünstigt werden. Er solle nicht schlechter gestellt werden, als wenn er gearbeitet hätte. Dieser mit der Vorschrift verfolgte Zweck liegt nach dem Inhalt der Tarifvorschrift auf der Hand. Er entspricht auch dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub "unter Fortzahlung des Lohnes", wie er in § 6 Ziff. 1 MTP festgelegt ist.

dd) Die davon abweichende Auslegung der Revision führt zu Rechtsfolgen, von denen nicht angenommen werden kann, daß sie von den Tarifvertragsparteien beabsichtigt waren.

(1) Anspruch auf Zahlung des vollen erhöhten Urlaubsentgelts hätte dann ein Arbeitnehmer, der zeitgleich mit dem Inkrafttreten einer Tariflohnerhöhung den Urlaub antritt. Wird die Tariflohnerhöhung nach Urlaubsantritt wirksam, erhöht sich das Urlaubsentgelt ab diesem Tag für die restliche Urlaubsdauer. Wird die Tariflohnerhöhung zum Beginn des Bemessungszeitraums wirksam, wird der Arbeitnehmer begünstigt, der nach Ende des Bemessungszeitraums den Urlaub antritt. Er erhielte ebenfalls für die gesamte Dauer des Urlaubs den erhöhten Stundenlohn. Arbeitnehmer nähmen anteilig an der Vergünstigung teil, wenn die Tariflohnerhöhung während des Bemessungszeitraums eintritt und sie anschließend Urlaub erhalten. Keinerlei Vorteil hätte demgegenüber ein Arbeitnehmer wie der Kläger, wenn die Tariflohnerhöhung zwischen dem Stichtag "Ablauf des Referenzzeitraums" und dem Stichtag "vor Urlaubsantritt" wirksam wird.

(2) Diese ungleiche Behandlung je nach dem zufälligen zeitlichen Zusammentreffen von Urlaub und Wirksamwerden einer tariflichen Besserstellung läßt sich entgegen der Revision nicht damit begründen, sie sei typische Folge des von den Betroffe-



nen "oft als ungerecht empfundenen" Stichtages. Den Tarifvertragsparteien kann nicht unterstellt werden, sie wollten trotz im wesentlich gleicher Sachverhalte Arbeitnehmer ungleich behandeln (vgl. BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - BAGE 73, 364). Geboten ist vielmehr eine vom Wortlaut der Norm gedeckte Auslegung, die die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer gewährleistet.

ee) Die weiteren von der Beklagten gegen die den Kläger begünstigende Auslegung erhobenen Bedenken greifen nicht durch.

(1) Das gilt zunächst für ihren Hinweis auf § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG. Richtig ist, daß gesetzlich für die Berechnung des Urlaubsentgelts bei nicht nur vorübergehenden Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, von dem erhöhten Verdienst auszugehen ist. Der Arbeitgeber hat den erhöhten Verdienst dem gesamten Referenzzeitraum zugrunde zu legen (*Leinemann/Linck BUrlG 2. Aufl. § 11 Rn. 59*). Mit dieser fiktiven Berechnung wird erreicht, daß sämtliche urlaubsbedingt ausfallenden Arbeitsstunden mit dem erhöhten Stundenlohn zu bezahlen sind. Der urlaubsabwesende Arbeitnehmer erhält den Lohn, den er ohne die urlaubsbedingte Freistellung von der Arbeitspflicht erhalten hätte.

Anhalte, die Tarifvertragsparteien hätten in § 6 Ziff. 18 d MTP inhaltlich etwas anderes regeln wollen als nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG, wie die Beklagte behauptet, fehlen. Die unterschiedliche Formulierung des Gesetzes einerseits und der Tarifvorschrift andererseits genügt hierfür nicht. Es gibt keinen Erfahrungssatz, daß eine vom Gesetzeswortlaut abweichende Tarifvorschrift allein deshalb einen anderen Inhalt hat. Den Urlaubsbestimmungen des MTP läßt sich das Gegenteil entnehmen. So haben die Tarifvertragsparteien des MTP etwa den Anspruch des Arbeitnehmers "auf bezahlten Erholungsurlaub", wie er in § 1 BUrlG umschrieben wird, in § 6 Ziff. 1 MTP als "Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes" beschrieben. Inhaltlich besteht kein Unterschied.

(2) Ebensowenig überzeugt die Revision, wenn sie geltend macht, die Berücksichtigung einer bereits vor Urlaubsantritt in Kraft getretenen tariflichen Besserstellung führe zu einer "Aushöhlung" des in § 6 Ziff. 18 a MTP festgelegten Referenzprinzips, die Vorschrift werde "inhaltslos". Die Durchbrechung des Referenzprinzips ist über die ohnehin nach Buchstabe b erforderlichen Modifikationen hinaus Folge der in Buchstabe d für das Zusammentreffen einer tariflichen Besserstellung mit dem Tarifurlaub bestimmten Ausnahme.



II. Mit dem Anspruch auf das erhöhte Urlaubsentgelt steht zugleich fest, daß der Anspruch des Klägers auf das erhöhte Urlaubsgeld nach § 6 Ziff. 20 MTP begründet ist. Nach der tarifvertraglichen Regelung beträgt das Urlaubsgeld 56 % des Urlaubsentgelts.

III. Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Revisionsverfahrens nach § 97 ZPO zu tragen.

Düwell Zwanziger Reinecke

Schwarz Heilmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)