

Aktenzeichen: 9 AZR 58/99
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 22. Februar 2000
- 9 AZR 58/99 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 13. Januar 1998
- 4 Ca 1672/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. Dezember 1998
- 16 Sa 745/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsvergütung bei übertragenem Urlaub

Gesetz:

BUrlG § 7; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie NRW vom 11. Dezember 1996

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu BAG 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 58/99
16 Sa 745/98
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Februar 2000

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Busch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Dezember 1998 - 16 Sa 745/98 - wird zurückgewiesen.



Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsvergütung.

Der Kläger ist seit 1968 bei der Beklagten beschäftigt, einem Industrie- und Rohrleitungsunternehmen mit etwa 900 Arbeitnehmern. Auf das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Parteien sind die Tarifverträge der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen anzuwenden. Der Kläger ist gewerblicher Arbeitnehmer im Monatsentgelt iS von § 15 Abs. 1 des Mantel-Tarifvertrags Eisen/Metall NRW (MTV). Er wird als Obermonteur/bauaufsichtsführender Monteur auf Montagebaustellen eingesetzt und nach Lohngruppe 10 („Arbeiten höchstwertiger Art ...“) des § 3 Lohnrahmenabkommen (LRA) bezahlt. Er erhält einen Monatsgrundlohn, Mehrarbeitsvergütungen mit entsprechenden Mehrarbeitszuschlägen und weitere Zulagen.

Im Manteltarifvertrag vom 29. Februar 1988 in der Fassung vom 15. März 1994 heißt es in § 14 MTV „Urlaubsvergütung“ ua.:

„1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen

a) ...

b) **bei gewerblichen Arbeitnehmern (Monatsentgelt)**

das regelmäßige Arbeitsentgelt (Berechnung s. § 16 Nr. 1 b) und eine zusätzliche Urlaubsvergütung von 50% des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Berechnung s. § 16 Nr. 1 b);

...

e) **Sonderregelung zu a) - d)**

Bei der Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung werden für Urlaubsansprüche in den Urlaubsjahren 1994, 1995 und 1996 hinsichtlich aller in die Berechnung eingehenden Entgeltbestandteile die Tariflöhne, -gehälter und Ausbildungsvergütungen zugrunde gelegt.



gen nach dem Stand vom 31. Mai 1994 zugrunde gelegt.

§ 16 MTV 1988 lautet:

„1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ regelt, wird für dessen Berechnung zugrunde gelegt:

a) ...

b) für gewerbliche Arbeitnehmer (Monatsentgelt)

das regelmäßige Arbeitsentgelt als Monatslohn (feste Entgeltbestandteile), das der Arbeitnehmer erhalten haben würde, wenn er gearbeitet hätte.

Zusätzlich erhält er die leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile sowie Mehrarbeitsvergütung, Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszuschläge, individuelle Prämien und Zulagen aus dem Durchschnitt der letzten sechs abgerechneten Monate ...“

Unter dem 11. Dezember 1996 unterzeichneten die Tarifvertragsparteien den Manteltarifvertrag 1997. § 14 MTV „Urlaubsvergütung Nr. 1 b“ ist unverändert übernommen worden. § 14 Nr. 1 e MTV ist ersatzlos entfallen. § 16 Nr. 1 b MTV 1997 lautet nunmehr:

„1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ regelt, wird für dessen Berechnung zugrunde gelegt:

...

b) für gewerbliche Arbeitnehmer (Monatsentgelt)

das regelmäßige Arbeitsentgelt als Monatslohn (feste Entgeltbestandteile), das der Arbeitnehmer erhalten haben würde, wenn er gearbeitet hätte.

Zusätzlich erhält er die leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile sowie Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszuschläge, individuelle Prämien und Zulagen aus dem Durchschnitt der letzten 6 abgerechneten Monate, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge gemäß § 6 Nr. 1 a). ...“



In § 26 MTV 1997 „Inkrafttreten und Kündigung“ ist bestimmt:

„Dieser Mantelvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft und tritt an die Stelle des Manteltarifvertrags vom 29. Februar 1988 in der Fassung vom 6. Mai/19. Juni 1990 und der Änderungstarifverträge vom 15. März 1994, 31. August 1994 und 15. Mai 1995.
...“

Im August 1996 hatte der Kläger Tarifurlaub für Oktober und Dezember 1996 beantragt, der ihm von der Beklagten wegen bis zum Jahresende dringend zu erledigender Terminarbeiten nicht gewährt wurde. Der Urlaub wurde einvernehmlich auf 1997 verschoben. Diesen Resturlaub 1996 (27 Arbeitstage) erhielt der Kläger im April/Mai 1997. Die Beklagte zahlte Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung auf der Grundlage von § 16 Nr. 1 b MTV 1997. Mehrarbeitsvergütung und Zuschläge berücksichtigte sie nicht.

Der Kläger meint, in die Urlaubsvergütung seien die im zweiten Halbjahr 1996 abgerechneten Entgelte für Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge einzubeziehen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 11.390,76 DM brutto nebst 4% Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Juni 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Beklagte beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer höheren Urlaubsvergütung. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.



I.1. Die Vergütung für den im April/Mai 1997 gewährten und genommenen Urlaub ist nicht nach dem im zweiten Halbjahr 1996 erzielten Entgelt zu bemessen, weil es sich um Resturlaub 1996 gehandelt hat. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der gesetzliche Anspruch auf Urlaubsentgelt nichts anderes als der Anspruch auf die dem Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubs (§ 1 BUrlG) zustehende Vergütung iSv. § 611 BGB (BAG 24. Oktober 1989 - 8 AZR 5/89 - AP BUrlG § 11 Nr. 29 = EzA BUrlG § 11 Nr. 28; 24. November 1992 - 9 AZR 564/91 - AP BUrlG § 11 Nr. 34 = EzA BUrlG § 11 Nr. 33). Für die Höhe des Urlaubsentgelts macht es daher entgegen der Revision keinen Unterschied, in welchem Jahr der Urlaubsanspruch entstanden ist, den der Arbeitgeber durch Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht erfüllt. Zwar entsteht der Urlaubsanspruch als Anspruch auf Freistellung gegen den Arbeitgeber nach erfüllter Wartezeit zu Beginn des Urlaubsjahres am 1. Januar (ErfK-Dörner § 4 BUrlG Rn. 13). Der Entgeltanspruch nach § 611 BGB entsteht erst mit der Leistung der geschuldeten Dienste. Dementsprechend entsteht der Anspruch auf Urlaubsentgelt, wenn der Urlaub gewährt wird, wenn also der Arbeitnehmer ohne Befreiung von der Arbeitspflicht zur Arbeit herangezogen würde. Das gilt auch für die Inanspruchnahme von übertragenem Urlaub (vgl. BAG 28. April 1998 - 9 AZR 314/97 - AP BUrlG § 3 Nr. 7 = EzA BUrlG § 7 Nr. 105). Für das Entstehen des Anspruchs auf Weiterzahlung des Entgelts im Urlaubsfall (§ 11 Nr. 1, § 14 Nr. 1 a MTV 1997) gilt nichts anderes.

2. Den tariflichen Bestimmungen läßt sich die vom Kläger verlangte Berechnung und Zahlung der Urlaubsvergütung ebenfalls nicht entnehmen.

a) Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses tarifgebundener Parteien (§ 3 Abs. 1 TVG) bestimmt sich unmittelbar und zwingend nach dem jeweiligen Geltungsbereich des Tarifvertrags (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Nach § 26 MTV 1997 ist der Manteltarifvertrag vom 11. Dezember 1996 am 1. Januar 1997 in Kraft getreten. Er hat den Manteltarifvertrag vom 29. Februar 1988 in der zuletzt geltenden Fassung abgelöst. Dessen Vorschriften sind danach nicht mehr anzuwenden.

b) Seit dem 1. Januar 1997 bleiben nach § 14 Nr. 1 b iVm. § 16 Nr. 1 b MTV 1997 für die Berechnung der Urlaubsvergütung die während der letzten sechs Monate durchschnittlich abgerechneten variablen Entgeltbestandteile „Mehrarbeitsvergütung“ und „Mehrarbeitszuschläge“ außer Ansatz. Sie erhöhen die Urlaubsvergütung und die zusätzliche Urlaubsvergütung nicht mehr.



Das gilt entgegen der Auffassung des Klägers für jeden Urlaub, der nach seiner Lage in den zeitlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags 1997 fällt. Er meint, im Tarifvertrag fehle es an „jedem Anhaltspunkt“ für einen Willen der Tarifvertragsparteien die „neue“ Urlaubsregelung auch für „alte“ Urlaubsansprüche anzuwenden. Das ist nicht richtig. Der Wille der Tarifvertragsparteien ergibt sich unmittelbar aus dem von ihnen bestimmten Datum zum Inkrafttreten des Tarifvertrags 1997. Eine Übergangsregelung für Urlaubsansprüche haben sie nicht vereinbart. Weder im Tarifvertrag noch im Bundesurlaubsgesetz wird hinsichtlich der Höhe der Urlaubsvergütung zwischen Urlaub des laufenden Urlaubsjahres und aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub unterschieden.

3. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich nicht daraus, daß für im Stundenentgelt beschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer § 16 Nr. 1 a Unterabs. 2 MTV 1997 wegen eines Verstoßes gegen § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG rechtsunwirksam ist, weil Mehrarbeitsstunden, die ohne die Freistellung angefallen wären, nicht im Zeitfaktor berücksichtigt werden (*Senat 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 - zur Veröffentlichung vorgesehen*). Für die Berücksichtigung der variablen Entgeltbestandteile des im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmers nach § 16 Abs. 1 b Unterabs. 2 MTV 1997 gilt nichts anderes. Auf den geltend gemachten Urlaubsvergütungsanspruch des Klägers wirkt sich die Teilnichtigkeit der Tarifvorschrift indessen nicht aus. Sie betrifft nur den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Der gesetzliche Urlaubsanspruch des Klägers war aufgrund seiner Befristung nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bereits mit dem 31. März 1997 erloschen. Mit der Gewährung des Urlaubs im April/Mai 1997 erfüllte die Beklagte daher einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Anspruch des Klägers. Das Urlaubsentgelt für einen solchen Urlaub können die Tarifvertragsparteien frei bemessen.

4. Ein Anspruch des Klägers auf eine höhere Urlaubsvergütung rechtfertigt sich auch nicht aus Gründen des Schadenersatzes. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte die vom Kläger 1996 gewünschte Freistellung von seiner Arbeitspflicht abgelehnt, weil sie hierfür dringende betriebliche Interessen iS von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG anführen konnte. Das hatte der Kläger auch akzeptiert.



II. Der Kläger hat nach § 97 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

Leinemann Düwell Reinecke

Schwarz Busch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)