

Aktenzeichen: 9 AZR 658/00
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 5. November 2002
- 9 AZR 658/00 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 25. Juni 1997
- 10 Ca 8253/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. Januar 1998
- 9 Sa 1257/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Urlaubsentgeltberechnung

Gesetz:

BUrlG § 11 Abs. 1 Satz 1; Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. August 1995 (MTV)

Leitsatz:

§ 14 X. Ziff. 1 des Einheitlichen Manteltarifvertrages für die Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. August 1995 enthält eine eigenständige Regelung für die Berechnung des Urlaubsentgelts. Verdienst für Überstunden ist deshalb zu berücksichtigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESGERICHTSHOF



9 AZR 658/00
9 Sa 1257/97
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. November 2002

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

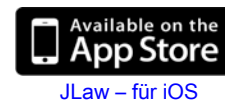
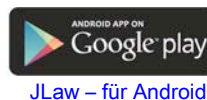
In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Krasshöfer, die ehrenamtlichen Richter Holze und Dr. Starke für Recht erkannt:



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. Januar 1998 - 9 Sa 1257/97 - insoweit aufgehoben, als es festgestellt hat, daß § 14 X Ziff. 1 des Einheitlichen Manteltarifvertrages für die Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. August 1995 für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende, die Mitglied der Gewerkschaft NGG im DGB sind, so auszulegen ist, daß die mit Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1999 (BGBl. I, 1476) geänderten Vorschriften der §§ 11 Abs. 1 und 15 a des Bundesurlaubsgesetzes (nF) auf tarifgebundene Arbeitsverhältnisse Anwendung finden.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Juni 1997 - 10 Ca 8253/96 - wird insoweit zurückgewiesen.

Der Kläger hat hinsichtlich des abgetrennten Streitgegenstands die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien sind die Tarifvertragsparteien des "Einheitlichen Manteltarifvertrages für die Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. August 1995" (MTV). Sie streiten darüber, ob auf die Arbeitsvertragsverhältnisse der tarifgebundenen Mitglieder die mit Art. 2 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes zum 1. Oktober 1996 in Kraft getretenen Änderungen des BUrlG zur Berechnung des Urlaubsentgelts anzuwenden sind oder ob die gesetzliche Vorschrift durch die tarifvertragliche Regelung der Parteien verdrängt wird.

Der MTV lautet, soweit hier von Interesse:

"§ 9

Entgeltregelung

1. ...
2. Der Entgeltabrechnungszeitraum darf die Dauer von einem Monat nicht überschreiten. Der Entgeltzahlungstag wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.



3. Der Arbeitnehmer erhält eine Abrechnung, aus der die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, der tatsächliche Verdienst - vollständig aufgeschlüsselt - und die Abzüge ersichtlich sind.
4. Das monatliche Entgelt wird, soweit nichts anderes vereinbart wurde, bargeldlos gezahlt. ...

§ 14

Urlaub

...

X. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht."

Der klagende Arbeitgeberverband hat geltend gemacht, § 14 X. Ziff. 1 MTV enthalte eine deklaratorische Wiedergabe von § 11 Abs. 1 BUrlG in der bis zum 1. Oktober 1996 geltenden Fassung. Wegen der danach in Kraft getretenen Gesetzesänderung sei das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate zu bemessen. Dabei sei der zusätzlich für Überstunden bezahlte Arbeitsverdienst nicht zu berücksichtigen.

Der Kläger hat ua. beantragt,

2. festzustellen, daß § 14 X. Ziff. 1 des Einheitlichen Manteltarifvertrages für die Brauereien in dem Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. August 1995 für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende, die Mitglied der Gewerkschaft NGG im DGB sind, so auszulegen ist, daß die mit Art. 2 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes geänderten Vorschriften der §§ 11 Abs. 1 und 15 a des Bundesurlaubsgesetzes (neue Fassung) ab 1. Oktober 1996 auf tarifgebundene Arbeitsverhältnisse Anwendung finden.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Auf Grund des Beschlusses des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 5. April 2000 ist der Antrag zu 2 zur gesonderten Verhandlung und Entscheidung abgetrennt und vom Präsidium des Bundesarbeitsgerichts am 29. November 2001 dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts zugeteilt worden.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist begründet, soweit sie beim Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts angefallen ist. Das mit dem Antrag zu 2 verfolgte Feststellungsbegehren ist auch in der zuletzt modifizierten Antragsfassung unbegründet. Wie die Parteien vor dem Senat klargestellt haben, soll die Erwähnung des § 15 a BUrlG keine eigenständige Bedeutung haben. Es geht dem Kläger allein um die Feststellung, daß die tarifvertragliche Regelung in § 14 X. Ziff. 1 MTV die Herausnahme des Überstundenverdienstes in § 11 Abs. 1 BUrlG durch Art. 2 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 (BGBl. I S 1476) nicht verdrängt.

I. Die Feststellungsklage ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

Streitgegenstand der hier nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, § 9 TVG erhobenen Verbandsklage muß nicht das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages sein. Es ist ausreichend, wenn die Gültigkeit oder die Auslegung einzelner Tarifnormen festgestellt werden soll (*BAG 28. September 1977 - 4 AZR 446/76 - BAGE 29, 321*). Die in § 9 TVG für Verbandsklagen vorgesehene Bindungswirkung von Urteilen rechtfertigt eine gerichtliche Feststellung, denn sie ist regelmäßig geeignet, Leistungsklagen zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu vermeiden (*BAG 30. Mai 1984 - 4 AZR 512/81 - BAGE 46, 61*). Gründe, die im Einzelfall der Zulässigkeit entgegenstehen können, sind nicht erkennbar.

II. Die von der Klägerin vertretene Auslegung des § 14 X. Ziff. 1 MTV ist nicht zutreffend.



Für die zwischen den tarifgebundenen Mitgliedern der Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisse ist abweichend von der durch Art. 2 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes geänderten Fassung des § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG für die Bemessung des Urlaubsentgelts § 14 X. Ziff. 1 MTV anzuwenden. Damit ist das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate zu berücksichtigen.

1. Nach § 14 X. Ziff. 1 MTV bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Der Tarifvertrag sieht keine Regelung vor, mit der Mehrarbeitsverdienst von der Berechnung des Urlaubsentgelts ausgenommen wird.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, wiederholt die tarifvertragliche Regelung nicht lediglich das Gesetz ("deklaratorische Regelung"). Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr eine eigenständige, konstitutive Regelung getroffen.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine deklaratorische Klausel vor, wenn nur auf ohnehin anwendbare gesetzliche Vorschriften verwiesen wird oder ohne Nennung des Gesetzes einschlägige Vorschriften wörtlich oder inhaltlich unverändert in einen umfangreichen Tarifvertrag aufgenommen werden und der Wille der Tarifvertragsparteien zu einer gesetzesunabhängigen eigenständigen Tarifregelung im Tarifvertrag keinen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden hat (27. August 1982 - 7 AZR 190/80 - BAGE 40, 102; 16. September 1993 - 2 AZR 697/92 - BAGE 74, 167; 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1028/94 - BAGE 81, 76). Dabei geht der Senat davon aus, daß bei fehlender Nennung des Gesetzes an solche zusätzlichen Anhaltspunkte weniger strenge Anforderungen zu stellen sind (18. Mai 1999 - 9 AZR 515/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 223 = EzA BUrlG § 11 Nr. 43; BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 638/97 - BAGE 89, 108 und - 5 AZR 67/97 - BAGE 89, 95; weitergehend für in Zweifel konstitutive Regelung Wiedemann Anm. zu AP TVG § 1 Auslegung Nr. 133; Rieble RdA 1997, 134; Sandmann RdA 2002, 73 mwN).

b) Die Tarifvertragsparteien haben hinreichend kenntlich gemacht, daß sie nicht lediglich auf die jeweilige gesetzliche Regelung der Urlaubsentgeltberechnung verweisen wollten. Insbesondere ist aus der unterschiedlichen Regelung des Bezugszeitraums für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf eine abschließende eigenständige Regelung der Bemessung des Urlaubsentgelts zu schließen.



aa) Vor der Änderung lautete § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG wie folgt:

"Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat."

Auf diese Regelung haben die Tarifvertragsparteien weder verwiesen, noch irgendwie Bezug genommen. Der Wortlaut des Gesetzes ist auch nicht unverändert übernommen worden. Entgegen der Auffassung des Klägers beschränken sich die Unterschiede nicht nur auf eine sprachliche Überarbeitung. Die tarifvertragliche Regelung wich auch in der Sache von der gesetzlichen Bemessung ab.

bb) Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Begriffe "Entgelt" - so der gesetzliche Begriff - und "Arbeitsverdienst" - so der tarifliche Begriff - im allgemeinen Sprachgebrauch in der gleichen Bedeutung verwendet werden. Der Regelungsgehalt der Tarifvorschrift entspricht insoweit dem des Gesetzes.

Gleiches gilt auch für den unterschiedlichen Sprachgebrauch hinsichtlich des "abgerechneten" Entgelts - so der Tarifvertrag - oder des "erhaltenen" Arbeitsverdienstes - so der Gesetzeswortlaut -. Die Tarifvertragsparteien, die auf das abgerechnete Entgelt abstellen, nehmen § 9 Ziff. 3 MTV in Bezug. Danach erhält der Arbeitnehmer eine Abrechnung. Es geht also um das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums erhalten hat oder das er jedenfalls zu erhalten hätte. Dieser Grundsatz gilt trotz aller sprachlichen Verschiedenheit auch für das gesetzliche Urlaubsentgelt iSv. § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG (*Senat 11. April 2000 - 9 AZR 266/99 - AP BUrlG § 11 Nr. 48 = EzA BUrlG § 11 Nr. 45*).

cc) Eine inhaltliche Abweichung ergibt sich indessen bei dem in § 14 X. Ziff. 1 MTV abweichend bestimmten Bezugszeitraum. Während der tarifliche Bezugszeitraum auf die letzten drei Kalendermonate abstellt, ist nach § 11 Abs. 1 BUrlG das Urlaubsentgelt nach den "letzten dreizehn Wochen" zu bemessen.

(1) Der für die gesetzliche Urlaubsentgeltberechnung maßgebliche Bezugszeitraum von 13 Wochen deckt sich zwar dann mit einem Bezugszeitraum von drei Kalendermonaten, wenn das Arbeitsentgelt monatlich abgerechnet und ausgezahlt wird (so schon BAG 24. November 1992 - 9 AZR 564/91 - AP BUrlG § 11 Nr. 34 = EzA BUrlG § 11 Nr. 33; 11. April 2000 - 9 AZR 266/99 - aaO). Je nachdem, ob wöchentlich oder monatlich das Entgelt gezahlt wird, kann es jedoch bei der Bemessung des Entgelts zu



unterschiedlichen Entgelthöhen kommen. Wird der Urlaub am 1. eines Monats angetreten, decken sich zwar der gesetzliche und der tarifliche Bezugszeitraum. Bei späterer Inanspruchnahme des Urlaubs ist das aber anders. Hat der Arbeitnehmer etwa in der ersten Hälfte eines Monats ein erhöhtes Einkommen und nimmt der Arbeitnehmer drei Monate später in der zweiten Monatshälfte Urlaub, so wäre dieses erhöhte Arbeitsentgelt bei einem Bezugszeitraum von drei abgerechneten Kalendermonaten in vollem Umfang einzubeziehen. Bei einer wöchentlichen Entgeltabrechnung wäre es hingegen nicht zu berücksichtigen.

(2) Diese Abweichung ist nicht bedeutungslos. Der Tarifvertrag geht grundsätzlich von einer monatlichen Abrechnung aus. Die Tarifvertragsparteien haben nämlich in § 9 Nr. 2 MTV bestimmt, daß der Entgeltabrechnungszeitraum die Dauer von einem Monat nicht überschreiten darf. Der Tarifvertrag selber eröffnet deshalb auch die Möglichkeit kürzerer Abrechnungszeiträume - wie die Wochenabrechnung -. Es kommt nicht darauf an, wie häufig solche Abrechnungen tatsächlich vorkommen.

(3) Der Hinweis des Klägers, der vom Gesetz abweichende Bezugszeitraum habe die Abrechnung der Entgeltansprüche erleichtern sollen, führt zu keiner anderen Auslegung. Dieser Zweck macht vielmehr deutlich, daß sich die Tarifvertragsparteien mit der gesetzlichen Bemessung des Urlaubsentgelts befaßt haben und sie nicht ungesehen auf die Arbeitsverhältnisse ihrer tarifgebundenen Mitglieder angewendet wissen wollten.

dd) Die Eigenständigkeit einer tariflichen Regelung ist nicht von dem Grad abhängig, von dem sie von der gesetzlichen Regelung abweicht. Auch geringfügige Abweichungen sind Abweichungen (*Senat 18. Mai 1999 - 9 AZR 515/98 - aaO*).

ee) Die abweichende Regelung des Bezugszeitraums läßt - entgegen der Revisi-onserwiderung - auf eine eigenständige Regelung auch der Frage schließen, welche Entgelte für die Bemessung des Urlaubsentgelts maßgeblich sein sollen. Zwar läßt der konstitutive Charakter eines Teils eines zusammenhängenden Regelungsbereichs allein keinen Schluß auf den Charakter der übrigen Teile der auszulegenden Bestimmungen zu. Den Tarifvertragsparteien steht es nämlich frei, von ihrer Regelungsbefugnis nur in Teilbereichen Gebrauch zu machen (*BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 638/97 - BAGE 89, 108*). Hier werden jedoch der Bemessungszeitraum und die Bemessungsgrundlage nicht nur in einer einheitlichen Norm geregelt. Sie stehen auch inhaltlich in einem so engen Sachzusammenhang, daß von einem abstrakten Regelungswillen



auszugehen ist. Anhaltspunkte dafür, daß keine abschließende Regelung durch die Tarifvertragsparteien gewollt war, fehlen. Im Unterschied zu anderen Tarifverträgen enthalten die von den Parteien vereinbarten urlaubsrechtlichen Bestimmungen noch nicht einmal einen Hinweis auf die ergänzende Anwendung des gesetzlichen Urlaubsrechts (*vgl. Senat 18. Mai 1999 - 9 AZR 515/98 - aaO*).

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Düwell

Krasshöfer

Zwanziger

Fr. Holze

Starke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)