

BUNDEARBEITSGERICHT



5 AZR 556/13
8 Sa 1225/12
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Juni 2014

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 25. Juni 2014 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie die ehrenamtlichen Richter Kremser und Feldmeier für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. April 2013 - 8 Sa 1225/12 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung der Vergütung einer Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens. 1

Die Klägerin ist seit dem 1. September 1989 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt und arbeitet seit dem 27. Januar 2003 in Teilzeit mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 80 Stunden monatlich. Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliegt den Tarifverträgen für die Beschäftigten im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils geltenden Fassung. Der Manteltarifvertrag vom 25. Juli 2008 idF des Ergänzungstarifvertrags vom 29. Juni 2011 (im Folgenden: MTV) regelt ua.: 2

„§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden ausschließlich der Pausen. Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes.
- (2) Eine von Abs. 1 abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschritten wird.

...

- (5) Wird die regelmäßige tägliche Arbeitszeit an einzelnen Werktagen verkürzt oder verlängert, so kann diese Arbeitszeit in einem Zeitraum von drei Wochen ausgeglichen werden.

...

§ 3 Teilzeitarbeit

- (1) Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.

...

- (3) Die Arbeitszeit soll wöchentlich mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens 4 Stunden betragen und auf höchstens fünf Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebliche Belange (z.B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventuren) dies erfordern. Mit Zustimmung des Betriebsrats sowie einzelvertraglich in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt werden.

- (4) Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen.

...

§ 4 Mehrarbeit

- (1) Mehrarbeit für Vollbeschäftigte ist jede über die vereinbarte oder festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, sofern sie nicht gemäß § 2 Abs. 5 ausgeglichen wird. Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte ist jede Arbeitszeit, die über die in § 2 Abs. 1 geregelte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

- (2) Eine über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden je Woche ist als zuschlagsfreie Mehrarbeit zu vergüten.

...

- (4) Mehrarbeitsstunden sind mit 1/163 des Monatsentgelts und einem Zuschlag gemäß § 7 zu bezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit mit den entsprechenden Zeitzuschlägen erfolgen. Über den Zeitpunkt der Abgeltung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen.

...

§ 10 Gehalts- und Lohnregelung

...

- (5) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein monatliches Tarifentgelt, das dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zu der dem tariflichen Entgelt eines Vollbeschäftigten zugrundeliegenden Arbeitszeit entspricht.

...

- (7) Der Arbeitnehmer muss spätestens am Schluss des Kalendermonats über sein Entgelt verfügen können.

...“

Im Streitzeitraum erhielt die Klägerin ein Bruttomonatsentgelt von 1.081,94 Euro, das die Beklagte auf der Basis von 1/163 des Entgelts einer entsprechenden Vollbeschäftigten je Stunde errechnete. 3

Mit Schreiben vom 10. Januar 2012 machte die Klägerin Differenzvergütung iHv. 4 Cent brutto pro Stunde „rückwirkend für sechs Monate“ in einer Gesamthöhe von 19,20 Euro brutto erfolglos geltend. 4

Mit der der Beklagten am 30. Mai 2012 zugestellten Klage hat die Klägerin ihren Anspruch weiterverfolgt und geltend gemacht, für die Berechnung der Vergütung einer Teilzeitbeschäftigten sei die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten von 37,5 Stunden mit 4,33 zu multiplizieren und von 162,49 Monatsstunden auszugehen. Danach ergebe sich - ausgehend von dem tariflichen Gehalt einer entsprechenden Vollbeschäftigten iHv. 2.204,00 Euro brutto - für die Klägerin ein Bruttostundenlohn von 13,56 Euro. Die Berechnungsmethode der Beklagten führe hingegen zu einem Bruttostundenlohn von nur 13,52 Euro. 5

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Belang - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 19,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen. 6

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Vergütung einer Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens sei 7

in Anlehnung an § 4 Abs. 4 Satz 1 MTV pro Stunde mit einem 1/163 des Monatsgehalts einer Vollbeschäftigten anzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin - unter Anwendung eines neuen Rechenwegs - ihre Forderung in Höhe von 18,66 Euro brutto nebst Zinsen weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 9

I. Der Streitgegenstand ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 10

Die Klägerin hat zwar in den Vorinstanzen nicht ausdrücklich die Monate benannt, für die sie jeweils Differenzvergütung begehrt, sondern lediglich ausgeführt, der Leistungsantrag beziehe sich „auf die Differenzbeträge der letzten sechs Monate“. Aus dem Geltendmachungsschreiben der Klägerin vom 10. Januar 2012 ergibt sich jedoch unter Berücksichtigung der sechsmonatigen Ausschlussfrist (§ 24 Abs. 1 Buchst. c MTV) und in Zusammenschau mit der Regelung zur Fälligkeit des Entgelts (§ 10 Abs. 7 Satz 1 MTV), dass damit die Monate Juli bis Dezember 2011 gemeint sein müssen. Das hat die Klägerin in der Revisionsbegründung ausdrücklich klargestellt. 11

II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat für den Streitzeitraum keinen Anspruch auf eine weitere Vergütung in Höhe der in der Revision verlangten 3,11 Euro brutto monatlich. Das folgt aus § 10 Abs. 5 MTV. 12

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden nach nicht angegriffener Feststellung des Landesarbeitsgerichts die Tarifverträge für den Einzelhandel in 13

Nordrhein-Westfalen kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG). Überdies ist deren Geltung - unstreitig - arbeitsvertraglich vereinbart.

2. Nach § 10 Abs. 5 MTV haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf ein monatliches Tarifentgelt, das dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zu der dem tariflichen Entgelt eines Vollbeschäftigten zugrundeliegenden Arbeitszeit entspricht. Das bedeutet zum einen, dass teilzeitbeschäftigte Angestellte im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens keinen Stundenlohn, sondern - wie die Vollbeschäftigten - ein Monatsgehalt erhalten. Zum anderen bemisst sich dieses nach der Formel tarifliches Entgelt einer (vergleichbaren) Vollbeschäftigten x vereinbarte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten : 37,5 (§ 2 Abs. 1 Satz 1 MTV). 14

Damit verbietet sich - wie die Klägerin in der Revision einräumt - ein „Herunterrechnen“ des Entgelts einer Teilzeitbeschäftigten auf einen Stundenlohn, der mit einem - fiktiven - Stundenlohn einer Vollbeschäftigten verglichen wird. Ebenso wenig sieht § 10 Abs. 5 MTV die von der Beklagten angewandte Berechnungsmethode, die Vergütung einer Teilzeitbeschäftigten pro Arbeitsstunde mit 1/163 des Monatsgehalts einer Vollbeschäftigten anzusetzen, vor, obwohl den Tarifvertragsparteien eine derartige Vergütungsregel nicht fremd ist. So erhalten kaufmännische Aushilfen nach § 2 Abs. 5 Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 11. Juni 2009 (im Folgenden: GTV) „je Stunde 1/163 des tariflichen Monatsgehaltes“. 15

3. Weil dem tariflichen Monatsentgelt einer Vollbeschäftigten eine wöchentliche Arbeitszeit zugrunde liegt, funktioniert die Berechnung nach § 10 Abs. 5 MTV nur dann reibungslos, wenn mit den Teilzeitbeschäftigten ebenfalls eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird. Verständigen sich hingegen Arbeitgeber und Teilzeitbeschäftigte - wie im Streitfall - auf eine monatliche Arbeitszeit, stellt sich für die Anwendung des § 10 Abs. 5 MTV die Notwendigkeit, aus der monatlichen Arbeitszeit die Arbeitszeit zu ermitteln, die durchschnittlich auf eine Woche entfällt. Wie diese angesichts dessen, dass nur der nicht in ein Schaltjahr fallende Monat Februar exakt vier Wochen umfasst, zu berechnen 16

ist, ergibt sich aus § 10 Abs. 5 MTV nicht. Offenbar sind die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, mit den Teilzeitbeschäftigten werde - entsprechend den tariflichen Vorgaben für Vollbeschäftigte - stets eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart. Ein entsprechendes Gebot enthalten § 3 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 1 MTV jedoch nicht.

4. Es ist deshalb aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang zu ermitteln, von welcher Monatsarbeitszeit die Tarifvertragsparteien bei der normierten wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten rechnerisch ausgegangen sind. 17

a) Entgegen der Auffassung der Revision bietet § 2 Abs. 2 MTV dafür keinen ausreichenden Anknüpfungspunkt. Dieser Bestimmung lässt sich - allenfalls - der allgemeine Grundsatz entnehmen, in Fällen der wechselnden wöchentlichen Arbeitszeit sei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf der Basis von 52 Wochen zu errechnen (*so - zum inhaltsgleichen § 2 Abs. 2 MTV 1985 - BAG 28. November 1990 - 4 AZR 189/90 - zu III 4 b der Gründe*). Darum geht es vorliegend aber nicht. Vielmehr ist eine (rechnerische) monatliche Arbeitszeit der Vollbeschäftigten und deren Verhältnis zur tariflich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit zu ermitteln, um daraus Erkenntnis für die zur Anwendung der Formel des § 10 Abs. 5 MTV erforderliche „Umrechnung“ der arbeitsvertraglich vereinbarten Monatsarbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten in eine wöchentliche Arbeitszeit zu gewinnen. 18

b) § 4 Abs. 4 Satz 1 MTV deutet darauf hin, dass der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten von wöchentlich 37,5 Stunden eine monatliche Arbeitszeit von 163 Stunden entspricht. Anderenfalls wäre nicht nachzuvollziehen, warum die Grundvergütung Vollbeschäftigter für Mehrarbeitsstunden $1/163$ des Monatsentgelts beträgt. 19

Für eine derartige (rechnerische) Monatsarbeitszeit der Vollbeschäftigten spricht zudem die Entgeltregelung für kaufmännische Aushilfen, die je Stunde $1/163$ des tariflichen Monatsgehalts erhalten, § 2 Abs. 5 GTV. 20

c) Auch die Tarifpraxis scheint mit einer Monatsarbeitszeit Vollbeschäftigter von 163 Stunden zu operieren. So rechnet der Landesbezirk Nordrhein- 21

Westfallen der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di mit 163 Monatsstunden, wenn er in den Verlautbarungen zur „Tarifrunde Einzelhandel NRW 2011“ mitteilt, in der untersten Gehaltsgruppe (Bruttomonatsgehalt 1.386,00 Euro im ersten, 1.467,00 Euro im zweiten und 1.549,00 Euro im dritten Jahr der Tätigkeit) sei ein Stundenlohn von 8,50 Euro im ersten, von 9,00 Euro im zweiten und von 9,50 Euro im dritten Tätigkeitsjahr durchgesetzt worden.

d) Dass einer Arbeitszeit von 37,5 Stunden wöchentlich rechnerisch fast exakt 163 Monatsstunden entsprechen, lässt sich zudem naturwissenschaftlich fundieren. Dividiert man 37,5 Wochenstunden durch die sieben Tage einer Woche und multipliziert das Ergebnis mit den 365,2422 Tagen des mittleren tropischen Jahres (auch Sonnen- oder Äquinoktial-Jahr genannt), also der Zeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Durchgängen der Sonne durch den Frühlingspunkt (vgl. *Brockhaus Enzyklopädie 19. Aufl. Bd. 11 Stichwort Jahr*), ergibt sich eine Jahresarbeitszeit von 1.956,65 Stunden, die - geteilt durch 12 - monatlich 163,05 Stunden entspricht. 22

5. Wird nach alledem bei der Anwendung des § 10 Abs. 5 MTV rechnerisch eine durchschnittliche Monatsarbeitszeit von 163 Stunden zugrunde gelegt, beträgt das Verhältnis der tariflich normierten Wochenarbeitszeit der Vollbeschäftigten zu deren Monatsarbeitszeit (gerundet) 4,347. Diese Zahl ist als Divisor bei der für die Berechnung der Vergütung einer Teilzeitbeschäftigten nach § 10 Abs. 5 MTV erforderlichen Umrechnung einer vereinbarten Monatsarbeitszeit in eine wöchentliche Arbeitszeit anzuwenden. Die (rechnerische) wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin beträgt somit $(80 : 4,347 =)$ 18,40 Stunden. 23

6. Das tarifliche Bruttomonatsgehalt einer entsprechenden Vollbeschäftigten betrug im Streitzeitraum 2.204,00 Euro. Die monatliche Bruttovergütung der Klägerin berechnet sich nach § 10 Abs. 5 MTV auf $2.204,00 \text{ Euro} \times 18,40 \text{ Stunden} : 37,5 \text{ Stunden} = 1.081,43 \text{ Euro}$. Mit der Zahlung von 1.081,94 Euro hat die Beklagte den Entgeltanspruch der Klägerin vollständig erfüllt, § 362 Abs. 1 BGB. 24

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

25

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Kremser

Feldmeier