

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 134/12
18 Sa 1469/11
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2014

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Frank für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 24. November 2011 - 18 Sa 1469/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt die Zahlung eines höheren Urlaubsgelds für das Jahr 2010. 1

Die 1980 geborene Klägerin ist seit dem 12. März 2005 als Flugbegleiterin bei der Beklagten beschäftigt. Die Parteien sind hinsichtlich der Tarifverträge für das Kabinenpersonal der Condor Berlin GmbH tarifgebunden. Aufgrund des Änderungsvertrags vom 25. November 2008 wird die Klägerin seit dem 1. Januar 2009 in monatsreduzierter flexibler Teilzeit (*Reduzierung der Arbeitszeit auf 76 %*) eingesetzt. § 2 Abs. 3 des Änderungsvertrags lautet: 2

„Evtl. zu zahlendes Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie alle weiteren Zulagen und Zuschläge werden gemäß dem gewählten Teilzeitmodell anteilig gekürzt.“

In den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträgen heißt es ua. wie folgt: 3

Manteltarifvertrag Nr. 1a Kabinenpersonal Condor Berlin vom 19. September 2006, gültig ab 1. Februar 2005 (*MTV Kabine*):

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Mitarbeiter des Kabinenpersonals der Condor Berlin (CIB) - im Folgenden Mitarbeiter genannt -, die nach dem 31. Januar 2005 eingestellt werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

...

§ 9 Vergütung

...

(2) Die Vergütung setzt sich gemäß dem jeweils gültigen VTV wie folgt zusammen:

- a) Individuelle Vergütung
Die Mitarbeiter erhalten eine garantierte monatliche Gesamtvergütung (Grundvergütung und Schichtzulage), die auf 67,5 Flugstunden im Monat basiert.
- b) Mehrflugstunden
Jede monatlich über 67,5 Stunden hinausgehende Flugstunde (Mehrflugstunde) wird gesondert vergütet. ...

...

(5) Ein Mitarbeiter, der nicht den ganzen Monat hindurch beschäftigt wird, erhält eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung. Dabei ist für jeden Kalendertag der 30. Teil der monatlichen Gesamtvergütung zugrunde zu legen.

...“

Tarifvertrag Teilzeit Kabinenpersonal Condor Berlin in der ab dem 1. September 2008 geltenden Fassung (*TV Teilzeit Kabine*):

„§ 3 Teilzeitmodelle

...

(2) Monatsreduzierte flexible Teilzeit

- 2.1 Die Mitarbeiter können eine Herabsetzung der monatlichen Arbeitszeit auf 86 %, 76 %, 67 % oder 39 % beantragen. ...
- 2.2 Abweichend von § 2 (8) kann ein Mitarbeiter den vollen, ihm nach § 15 MTV zustehenden Jahresurlaub beanspruchen. Die Bewertung des Urlaubs erfolgt anteilig entsprechend dem Teilzeitfaktor des Mitarbeiters gemäß der als Anlage zu diesem Tarifvertrag beigefügten Tabelle.

...“

Vergütungstarifvertrag Nr. 3a Kabinenpersonal Condor Berlin in der ab dem 1. April 2009 geltenden Fassung (VTV Kabine):

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vergütungstarifvertrag (VTV Kabine) regelt die Höhe des Arbeitseinkommens für die in § 9 Abs. 1 Manteltarifvertrag Kabine Condor Berlin (MTV Kabine) aufgeführten Mitarbeiter des Kabinenpersonals der Condor Berlin GmbH.

§ 2 Vergütung

(1) Die Flugbegleiter erhalten eine Vergütung gemäß der nachfolgenden Tabelle.

...

(4) Flugstunden über 67,5 Stunden pro Monat (Mehrfugstunden) werden gesondert vergütet. ...

...

§ 4 Urlaubsgeld

(1) Jeder Mitarbeiter erhält mit der Vergütung im Monat Mai ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.022,58 €, sofern seit dem 1. Juni des Vorjahres ein Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen bestand, das nicht vor dem 31. Mai des laufenden Jahres endet.

(2) Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis während dieses Zeitraums beginnt oder endet, erhalten das Urlaubsgeld anteilig nach der Zahl der Beschäftigungsmonate in diesem Zeitraum. Als voller Beschäftigungsmonat gilt auch der Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 16. und nach dem 15. endet.

(3) Für Zeiten ohne Vergütungsanspruch wird das Urlaubsgeld anteilig nach Anzahl der gearbeiteten Kalendermonate gewährt, in denen das Arbeitsverhältnis nicht ruhte. Für Tage ohne Vergütungsanspruch wird das Urlaubsgeld für jeden Tag um 1/365 gekürzt.

(4) Der Anspruch auf Urlaubsgeld entfällt, wenn für keinen Kalendertag eines Kalenderjahres Anspruch auf Vergütung oder Krankenbezüge besteht.

(5) Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 31. Mai des laufenden Jahres endet, erhalten das anteilige Urlaubsgeld für den Bezugszeitraum mit der

Vergütung des Ausscheidemonats.“

Im Manteltarifvertrag Nr. 6 für das Bordpersonal in der ab dem 1. November 2000 geltenden Fassung (*MTV Bordpersonal 2000*) hieß es ua. noch:

„§ 14 Dreizehntes Monatsgehalt (Urlaubs-/Weihnachtsgeld)

- (1) Die Mitarbeiter erhalten als 13. Monatsgehalt jährlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je einem halben Betrag des ihnen für die Monate Mai und November zustehenden Grundgehaltes.
- (2) Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres beginnt oder endet, erhalten das Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig nach der Zahl der Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr. Bei vor dem 01. Mai eines Jahres ausscheidenden Mitarbeitern richtet sich die Berechnung des Urlaubsgeldes nach dem für den Ausscheidemonat zugrunde liegenden Grundgehalt (§ 10 Abs. (1) a)). Bei vor dem 01. November eines Jahres ausscheidenden Mitarbeitern richtet sich die Berechnung des Weihnachtsgeldes nach dem für den Ausscheidemonat zugrunde liegenden Grundgehalt (§ 10 Abs. (1) a)). Abs. (3) Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) Für Zeiten ohne Vergütungsanspruch wird das Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig nach der Anzahl der gearbeiteten Kalendermonate gewährt, in denen das Arbeitsverhältnis nicht ruhte.
Für Tage ohne Vergütungsanspruch wird das Urlaubs-/Weihnachtsgeld für jeden Tag um 1/365 gekürzt.
- (4) Der Anspruch nach den Abs. (1) bis (3) entfällt, wenn für keinen Kalendertag eines Kalenderjahres Anspruch auf Vergütung nach § 11 Abs. (1) bis (4), (10) und (11) besteht.

§ 14a Zuschlag zum Urlaubsgeld

- (1) a) Jeder Mitarbeiter erhält mit der Vergütung im Mai einen Zuschlag zum Urlaubsgeld, sofern seit dem 01. Juni des Vorjahres ein Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen bestand, das nicht vor dem

31. Mai des laufenden Jahres endet.
- b) Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis während dieses Zeitraumes beginnt oder endet, erhalten den Zuschlag anteilig nach der Zahl der Beschäftigungsmonate in diesem Zeitraum. Als voller Kalendermonat gilt auch der Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 16. beginnt oder nach dem 15. endet. § 14 Abs. (3) und (4) gilt entsprechend.
 - (c) Mitarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 31. Mai des laufenden Jahres endet, erhalten den anteiligen Zuschlag zum Urlaubsgeld für den Bezugszeitraum mit der Vergütung des Ausscheidemonats.
- (2) Die Höhe des Zuschlags zum Urlaubsgeld bestimmt der jeweils geltende Vergütungstarifvertrag.“

Nach § 6 des Vergütungstarifvertrags Nr. 35 für das Kabinenpersonal in der ab dem 1. Januar 2002 geltenden Fassung (*VTV Kabine 2002*) betrug der Zuschlag zum Urlaubsgeld 1.022,58 Euro (*2.000,00 DM*). 5

Die Beklagte zahlte an die Klägerin für das Jahr 2010 ein Urlaubsgeld in Höhe von 777,46 Euro brutto. Mit Schreiben vom 28. Juni 2010 verlangte die Klägerin von der Beklagten die Auszahlung des ungekürzten Urlaubsgelds. Die von ihr beauftragte Gewerkschaft wiederholte diese Geltendmachung mit Schreiben vom 13. Dezember 2010. Die Beklagte lehnte eine weitere Zahlung ab. 6

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, nach § 4 Abs. 1 *VTV Kabine* habe jeder Mitarbeiter Anspruch auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.022,58 Euro brutto. Eine Kürzung für Teilzeitbeschäftigte sei tariflich nicht vorgesehen. 7

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 245,12 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2010 zu zahlen. 8

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das tarifliche Urlaubsgeld sei Vergütung im Rechtssinne. Des- 9

halb verstehe es sich von selbst, dass der Anspruch für Teilzeitbeschäftigte nur pro rata temporis bestehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. 10

Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer 245,12 Euro brutto Urlaubsgeld für das Jahr 2010. Ihr standen entsprechend ihrer regelmäßigen Arbeitszeit im Verhältnis zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Flugbegleiters nur 76 % des tariflichen Urlaubsgelds zu. Diesen Anspruch hat die Beklagte mit der Zahlung von 777,46 Euro brutto erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). 11

I. Auf das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Parteien fanden die Tarifverträge für das Kabinenpersonal der Condor Berlin GmbH gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG Anwendung. Nach § 4 Abs. 1 VTV Kabine erhält jeder Mitarbeiter mit der Vergütung im Monat Mai ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.022,58 Euro. 12

II. Der Klägerin ist zuzugestehen, dass der VTV Kabine für das Urlaubsgeld nicht ausdrücklich eine Berechnung entsprechend der geringeren Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu einem Vollzeitbeschäftigten bestimmt. Das tarifliche Urlaubsgeld ist allerdings nicht als eine von der Arbeitsleistung unabhängige Zahlung ausgestaltet. Es hat Vergütungscharakter und ist zusätzliches Entgelt, das an tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen anknüpft. Das folgt aus der Auslegung des Tarifwerks. Es ist deshalb als Gegenleistung zur Arbeitsleistung entsprechend der geringeren Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten proportional zu kürzen (vgl. *ErfK/Preis 14. Aufl. § 8 TzBfG Rn. 5*). 13

1. Der von der Arbeitsleistung abhängige Vergütungscharakter des Urlaubsgelds folgt schon daraus, dass es in einem Vergütungstarifvertrag (*VTV Kabine*) geregelt ist. Dies wird durch § 1 *VTV Kabine* bestätigt. Danach regelt der *VTV Kabine* die Höhe des Arbeitseinkommens. Dem steht entgegen der Auffassung der Revision nicht entgegen, dass der *VTV Kabine* in seinem § 2 unter der Überschrift „Vergütung“ nur die monatliche Vergütung regelt, während er das Urlaubsgeld in § 4 unter der Überschrift „Urlaubsgeld“ festlegt. Der *VTV Kabine* unterscheidet lediglich zwischen den verschiedenen Formen der Vergütung. So bestimmt er in seinem § 6 die Vergütung für Standby- und Reserve-Tage. Nach der Argumentation der Revision hätte diese Regelung in § 2 *VTV Kabine* eingefügt werden müssen. 14

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin lässt sich allein aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 *VTV Kabine*, wonach „jeder Mitarbeiter“ ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.022,58 Euro erhält, nicht schließen, dass es für die Höhe des Urlaubsgelds nicht auf den Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit ankommt, sondern jeder Mitarbeiter automatisch Anspruch auf die volle Leistung hat. § 4 Abs. 1 *VTV Kabine* bestimmt mit dem Begriff „jeder Mitarbeiter“ lediglich den Kreis der Anspruchsberechtigten iVm. § 1 *VTV Kabine* sowie § 1 *MTV Kabine*. Damit handelt es sich nicht um eine Regelung über Anspruchsentstehung, -wegfall und -höhe. 15

3. Maßgebend ist zudem der Zweck des Urlaubsgelds. Der Zweck einer tariflichen Jahressonderzahlung ergibt sich aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird. Dabei kommt der Bezeichnung der Sonderzahlung zusätzliche Indizwirkung zu (*BAG 22. Oktober 2003 - 10 AZR 152/03 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 108, 176*). 16

- a) Der Senat hat angenommen, unter einer sog. arbeitsleistungsbezogenen Sonderzahlung sei eine Zahlung zu verstehen, die in das im vertraglichen Synallagma stehende Vergütungsgefüge eingebaut sei, ausschließlich die Entlohnung erbrachter Arbeitsleistung zum Gegenstand habe und darüber hinaus 17

keine anderen Zwecke verfolge (*BAG 11. April 2000 - 9 AZR 225/99 - zu I 2 c bb der Gründe*).

b) Hauptsächlicher, allerdings nicht alleiniger Zweck des Urlaubsgelds ist es, tatsächlich geleistete Arbeit zusätzlich zu honorieren. 18

Der Entgeltcharakter folgt aus § 4 Abs. 2 VTV Kabine, wonach bei einer geringeren Betriebszugehörigkeit im Bezugsjahr nur ein Anspruch von einem Zwölftel für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat besteht. Damit ist eine Arbeitsleistung Voraussetzung für einen (*anteiligen*) Anspruch. Dieser Zweck wird durch § 4 Abs. 3 und Abs. 4 VTV Kabine bestätigt. Danach werden für die Berechnung des Urlaubsgelds nur Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbracht oder zumindest Anspruch auf Vergütung oder „Krankenbezüge“ hatte. Dem steht nicht entgegen, dass § 4 Abs. 1 VTV Kabine ein gewisses Maß an Betriebstreue verlangt, um den Anspruch entstehen zu lassen. Nach dieser Tarifvorschrift erhält der Mitarbeiter das Urlaubsgeld nur, wenn sein Arbeitsverhältnis seit dem 1. Juni des Vorjahres ununterbrochen bestand und nicht vor dem 31. Mai des laufenden Jahres endete. Mit einer solchen Regelung wird ein weiter gehender Zweck verfolgt (*BAG 23. April 2008 - 10 AZR 258/07 - Rn. 20, BAGE 126, 301*). Das ändert aber nichts am hauptsächlichen Vergütungscharakter des Urlaubsgelds. Insbesondere folgt aus der Kürzung bei Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Vergütungsanspruch, dass der Anspruch von der Erbringung der Arbeitsleistung abhängig ist (*vgl. zu diesem Argument: BAG 14. Oktober 2008 - 9 AZR 792/07 - Rn. 15*). 19

4. Dieser Auslegung steht nicht entgegen, dass die Höhe des Urlaubsgelds nicht von der Einordnung in die Vergütungsstufen des Tabellenentgelts abhängt. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit eine zulässige Pauschalierung vorgenommen. 20

5. Die Tarifsystematik bestätigt die Auslegung, dass die Tarifvertragsparteien auch ohne ausdrückliche Anordnung grundsätzlich von einer zeitanteiligen Berechnung des Entgelts für Teilzeitbeschäftigte ausgingen. 21

So erhält jeder Flugbegleiter das in § 2 Abs. 1 VTV Kabine festgelegte monatliche Tabellenentgelt. Dieses basiert auf einer Vollzeittätigkeit von 67,5 Flugstunden monatlich. Nach § 2 Abs. 4 VTV Kabine werden Flugstunden über 67,5 Stunden pro Monat (*Mehrflugstunden*) gesondert (*zusätzlich*) vergütet. Dem entspricht § 9 Abs. 2 Buchst. a MTV Kabine, wonach jeder Mitarbeiter eine garantierte monatliche Gesamtvergütung erhält, die auf 67,5 Flugstunden im Monat basiert. Mitarbeiter, die nicht den ganzen Monat hindurch beschäftigt werden, erhalten eine nach Kalendertagen bemessene Vergütung (§ 9 Abs. 5 Satz 1 MTV Kabine). Für Mitarbeiter, die wie die Klägerin in monatsreduzierter flexibler Teilzeit gemäß § 3 Abs. 2 TV Teilzeit Kabine arbeiten, regeln die Tarifverträge nicht ausdrücklich eine entsprechende Reduzierung des Tabellenentgelts. Dennoch kann nicht angenommen werden, auch die Teilzeitmitarbeiter hätten Anspruch auf das ungekürzte Tabellenentgelt. Diese Auslegung behauptet selbst die Klägerin nicht. Sie würde auch den weiteren Regelungen im TV Teilzeit Kabine widersprechen. So wird nach § 2 Abs. 8 TV Teilzeit Kabine die Anzahl der Urlaubstage der Teilzeitmitarbeiter entsprechend ihrem Teilzeitfaktor reduziert. Abweichend hiervon kann der Mitarbeiter, der in monatsreduzierter flexibler Teilzeit arbeitet, gemäß § 3 Abs. 2 Ziff. 2.2 Satz 1 TV Teilzeit Kabine den vollen, ihm nach § 15 MTV Kabine zustehenden Jahresurlaub beanspruchen. Die (*vergütungsmäßige*) Bewertung der (*ungekürzten*) Urlaubstage erfolgt dann anteilig entsprechend dem Teilzeitfaktor (§ 3 Abs. 2 Ziff. 2.2 Satz 2 TV Teilzeit Kabine). Damit unterstellen die Tarifvertragsparteien, dass das Tabellenentgelt bei Teilzeit pro rata temporis gekürzt wird. Es wäre mit § 11 BUrlG nicht vereinbar, das Entgelt nur während des Urlaubs zu verringern. Eine solche rechtswidrige Regelung kann den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden.

22

6. Auch die Tarifgeschichte führt zu keinem anderen Ergebnis.

23

a) Nach § 14a Abs. 2 MTV Bordpersonal 2000 bestimmte der jeweils geltende Vergütungstarifvertrag die Höhe des Zuschlags zum Urlaubsgeld. Gemäß § 6 VTV Kabine 2002 betrug dieser Zuschlag als Festbetrag 1.022,58 Euro (2.000,00 DM). Demgegenüber berechnete sich das jährliche 13. Monatsgehalt (*Urlaubs-/Weihnachtsgeld*) gemäß § 14 Abs. 1 MTV Bordpersonal 2000 jeweils

24

zu einem halben Betrag aus dem dem jeweiligen Mitarbeiter für die Monate Mai und November zustehenden Grundgehalt.

b) Diese Anknüpfung des 13. Monatsgehalts an das geschuldete Gehalt im jeweiligen Referenzmonat hätte bei einem Teilzeitbeschäftigten zu einer entsprechenden Kürzung des 13. Monatsgehalts pro rata temporis geführt. Aus dem Umstand, dass die Tarifvertragsparteien für den Zuschlag zum Urlaubsgeld nach § 14a MTV Bordpersonal 2000 gerade auf diese Anknüpfung an das individuell zustehende Gehalt verzichteten, könnte sich schließen lassen, dass hier ein von den individuellen Umständen unabhängiger Festbetrag und damit keine Vergütung im engeren Sinne geschuldet werden sollte. Allerdings fehlten in § 14a MTV Bordpersonal 2000 die jetzt im VTV Kabine enthaltenen Regelungen zur Kürzung des Urlaubsgelds für Zeiten ohne Vergütungsanspruch. Dies war nur für das 13. Monatsgehalt in § 14 Abs. 3 MTV Bordpersonal 2000 geregelt. Das spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien mit der Aufnahme dieser Regelungen in den VTV Kabine dem Urlaubsgeld nunmehr einen Vergütungscharakter beimessen wollten. Das haben sie dadurch dokumentiert, dass der Zuschlag zum Urlaubsgeld nunmehr in einem Vergütungstarifvertrag und nicht mehr im Manteltarifvertrag geregelt ist.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 26

Brühler

Klose

Krasshöfer

Ropertz

Frank