

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 20. März 2018
- 9 AZR 486/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:200318.U.9AZR486.17.0

I. Arbeitsgericht Stralsund
- Kammern Neubrandenburg -

Urteil vom 17. Januar 2017
- 11 Ca 330/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 12. September 2017
- 2 Sa 16/17 -

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

Leitsätze:

1. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird.

2. Angesichts dieser Vorgaben sind § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 486/17

2 Sa 16/17

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

20. März 2018

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Kranzusch und Anthonisen für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. September 2017 - 2 Sa 16/17 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des der Klägerin zustehenden Urlaubsentgelts nach Verringerung ihrer Teilzeitquote. 1

Das beklagte Land beschäftigt die Klägerin seit dem 1. Januar 2001 im Geschäftsbereich des Finanzministeriums. Vom 1. März 2012 bis zum 31. Juli 2015 arbeitete die Klägerin in Teilzeit mit einer Teilzeitquote von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Seit dem 1. August 2015 beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Klägerin, die ihre Arbeitsleistung weiterhin an fünf Tagen in der Woche erbringt, 20 Stunden. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Dieser enthält ua. folgende Regelungen: 2

„§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ...

§ 26

Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ...“

Die Vergütung der Klägerin richtete sich nach Entgeltgruppe 6 Stufe 5 TV-L. 3

Im Zeitraum vom 10. August 2015 bis zum 22. Februar 2016 erteilte das beklagte Land der Klägerin an insgesamt 47 Arbeitstagen Urlaub, der jeweils aus der Zeit vor der Reduzierung ihrer Arbeitszeit stammte. Das Urlaubsentgelt berechnete das beklagte Land auf der Grundlage der aktuellen Teilzeitquote mit dem hälftigen Bruttoentgelt, das einem in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter zustand. 4

Mit Schreiben vom 23. Dezember 2015 forderte die Klägerin das beklagte Land erfolglos auf, das Urlaubsentgelt auf der Grundlage ihrer vormaligen Arbeitszeit im Umfang von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu berechnen. 5

Die Klägerin hat die Rechtsauffassung vertreten, das beklagte Land sei verpflichtet, an sie für den im Jahr 2015 genommenen Urlaub ein weiteres Urlaubsentgelt iHv. 2.078,16 Euro brutto und für den im Jahr 2016 genommenen Urlaub ein weiteres Urlaubsentgelt iHv. 247,40 Euro brutto zu zahlen. Die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage der während des Urlaubszeitraums geltenden Teilzeitquote verstoße gegen Unionsrecht. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an sie 2.325,56 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.078,16 Euro brutto seit dem 16. Januar 2016 und aus weiteren 247,40 Euro brutto seit dem 26. November 2016 zu zahlen. 7

Das beklagte Land hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, die Höhe des der Klägerin zustehenden Urlaubsentgelts sei nach dem in § 21 Satz 1 TV-L tarifierten Entgeltausfallprinzip zu berechnen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und das beklagte Land verurteilt, an die Klägerin 2.138,17 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.907,07 Euro brutto seit dem 18. Januar 2016 und aus weiteren 234,10 Euro 9

brutto seit dem 26. November 2016 zu zahlen. Im Übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageziel, die vollständige Abweisung der Klage, weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des beklagten Landes ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht teilweise abgeändert und der Klage größtenteils stattgegeben. Die tarifvertraglichen Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L, die einem Arbeitnehmer während des Urlaubs einen Anspruch auf die Weiterzahlung des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einräumen, sind wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig (§ 4 Abs. 1 TzBfG iVm. § 134 BGB), soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. Das Landesarbeitsgericht ist deshalb im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass das Urlaubsentgelt im Streitfall nicht auf der Grundlage der während des jeweiligen Urlaubszeitraums geltenden Teilzeitquote iHv. 20/40, sondern auf der Grundlage der vor der Reduzierung der Regelarbeitszeit geltenden Teilzeitquote iHv. 35/40 zu ermitteln ist. Das beklagte Land ist demnach verpflichtet, an die Klägerin als weiteres Entgelt für insgesamt 47 Urlaubstage aus den Jahren 2014 und 2015 einen Bruttobetrag iHv. 2.138,17 Euro nebst Zinsen zu zahlen. 10

I. Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L sind wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB nichtig, soweit sie für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende 11

Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen der Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. Eine unionsrechtskonforme Auslegung der Tarifnorm kommt nicht in Betracht.

1. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist deshalb Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung - wie Urlaubsentgelt - mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Das in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelte Diskriminierungsverbot steht gemäß § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 16, BAGE 150, 345). 12

2. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft. § 4 TzBfG schützt dabei vor einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 17, BAGE 150, 345). 13

a) Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L haben Beschäftigte in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L. § 21 Satz 1 TV-L bestimmt, dass im Falle der Entgeltfortzahlung nach § 26 TV-L das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt werden. 14

b) Rechtsfehlerhaft ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, im Falle einer Arbeitszeitreduzierung könne § 21 Satz 1 TV-L im Hinblick auf uni 15

onsrechtliche Vorgaben dahin gehend ausgelegt werden, dass dem Arbeitnehmer für Urlaub, den er vor der Verringerung der Regelarbeitszeit erworben habe, ein Urlaubsentgelt zustehe, das auf der Grundlage des seinerzeitigen Beschäftigungsumfangs zu berechnen sei (*vgl. zum Streit über die unionsrechtskonforme Auslegung von Tarifverträgen Wißmann FS Bepler 2012 S. 649, 655 ff. mit zahlr. Nachw.*). Ein etwaiger Wille der Tarifvertragsparteien, das Urlaubsentgelt solle nicht in allen, sondern lediglich in den Fällen einer unveränderten Regelarbeitszeit nach dem Entgeltausfallprinzip berechnet werden, hat in den Tarifvorschriften keinen Niederschlag gefunden. Nach dem TV-L ist allein der Beschäftigungsumfang während des Urlaubszeitraums maßgeblich. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*vgl. zu den für Tarifverträge geltenden Auslegungsgrundsätzen BAG 22. April 2010 - 6 AZR 962/08 - Rn. 17 mwN, BAGE 134, 184*).

aa) Bereits der Wortlaut des § 21 Satz 1 TV-L spricht gegen das vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis. Die Tarifvorschrift knüpft an den Begriff der „Entgeltfortzahlung“ an und bestimmt, dass das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile „weitergezahlt“ werden. Eine Fort- bzw. Weiterzahlung im Tarifsinne bezieht sich auf das Entgelt, auf das der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfangs Anspruch hat. Berechnet man das Urlaubsentgelt auf der Grundlage einer im Vergleich zum aktuellen Beschäftigungsumfang höheren Beschäftigungsquote, wird das Entgelt nicht „weitergezahlt“, sondern für den Urlaubszeitraum erhöht.

16

bb) Die im Wortlaut angelegte Auslegung wird durch den systematischen Zusammenhang, in den die Tarifnormen § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L eingebunden sind, bestätigt. Durch den Verweis in § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L auf die tariflichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) etabliert der TV-L ein einheitliches Regime für Entgeltansprüche, die dem Arbeitnehmer ungeachtet von Zeiten zustehen, in denen er seine Arbeitsleistung aufgrund von Urlaub oder Krankheit nicht zu erbringen in der Lage ist. Dieser Gleichlauf wäre gestört, wenn man mit dem Landesarbeitsgericht annehmen

17

wollte, in die Berechnung des Urlaubsentgelts könnten andere Parameter als die aktuelle Beschäftigungsquote, die auch für die Höhe der Entgeltfortzahlung im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit maßgeblich ist, eingestellt werden.

cc) In dieselbe Richtung deuten Sinn und Zweck von § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L. Die Tarifnormen bezwecken eine Verstetigung des Entgelts in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer urlaubsbedingt an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Der Arbeitnehmer soll darauf vertrauen können, dass diese Zeiten seiner Abwesenheit vom Arbeitsplatz nicht in Einkommenseinbußen resultieren. Diesem Regelungszweck entsprechend berechnet der TV-L die Entgeltansprüche eines im Urlaub befindlichen Arbeitnehmers nach dem Entgeltausfallprinzip. Dem im TV-L angelegten Verstetigungsgedanken wird bereits durch die Fortzahlung des aktuellen Entgelts Rechnung getragen. Ein Rückgriff auf Entgeltansprüche aus vergangenen Zeiträumen ist hierzu weder erforderlich noch angezeigt. 18

c) Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L knüpfen nicht unmittelbar an die Dauer der Arbeitszeit an. Anknüpfungspunkt ist vielmehr das Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustände, wenn er seine Arbeitsleistung erbracht hätte. Vor diesem Hintergrund hat der Senat bisher angenommen, Tarifvorschriften, die das Urlaubsentgelt unter Rückgriff auf das Entgeltausfallprinzip berechnen, seien rechtlich nicht zu beanstanden, wenn sie - wie § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L - sicherstellen, dass der Arbeitnehmer mindestens das Urlaubsentgelt erhält, das er bei Weiterarbeit ohne Freistellung gewöhnlich erwarten könnte (vgl. BAG 21. September 2010 - 9 AZR 510/09 - Rn. 23 mwN, BAGE 135, 301). An dieser Rechtsprechung kann aufgrund der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. April 2010 (- C-486/08 - [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols]) für „Alturlaub“, den ein Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit antritt, nicht festgehalten werden. 19

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs müssen die Gerichte bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand 20

des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auslegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (vgl. *EuGH 24. Januar 2012 - C-282/10 - [Dominguez] Rn. 24 mwN*). Mit der Regelung in § 4 Abs. 1 TzBfG hat der deutsche Gesetzgeber § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung in nationales Recht umgesetzt.

bb) Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sei dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann (*EuGH 22. April 2010 - C-486/08 - [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols] Rn. 35*). Diesen Rechtsatz hat der Gerichtshof in Bezug auf eine nationale Bestimmung aufgestellt, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes der Umfang des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen war. 21

cc) Im Streitfall führte die von dem beklagten Land vorgenommene Bemessung des Urlaubsentgelts unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 20/40 zu einer Verringerung des Entgeltanspruchs der Klägerin. Einer solchen steht nach den oben genannten Grundsätzen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten entgegen. Das Urlaubsentgelt der Klägerin ist deshalb unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 35/40 zu berechnen. 22

d) Einer Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Abs. 1 und Abs. 3 AEUV zur Klärung der Frage, ob die Gewährung von Vertrauensschutz mit der unionsrechtlichen Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts und die damit einhergehende Beschränkung der Wirkung der „Tirol-Entscheidung“ geboten ist, bedarf es nicht (*vgl. zur Vorlagepflicht bei Gewährung von Vertrauensschutz im Anwendungsbereich von Unionsrecht BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 -*). Das beklagte Land kann sich nicht auf ein geschütztes Vertrauen in die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen (*vgl. zu den Voraussetzungen und Grenzen BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 24, BAGE 150, 345*). Zur Vereinbarkeit der Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L lag schon keine gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor. Im Übrigen vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin nach der Bekanntgabe der Entscheidung des Gerichtshofs vom 22. April 2010 (*- C-486/08 - [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols]*).

e) Das beklagte Land gewährte der Klägerin in den Jahren 2015 und 2016 an insgesamt 47 Arbeitstagen Urlaub, auf den die Klägerin - was zwischen den Parteien unstreitig ist - in der Zeit vor der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit im Jahr 2015 Anspruch erwarb. Abgesehen von der zugrunde zu liegenden Teilzeitquote ist die Berechnung des Urlaubsentgelts zwischen den Parteien unstreitig.

Soweit die Revision geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, dass die Tarifvertragsparteien die Erhöhung des Tarifentgelts nicht mit Wirkung zum 1. Januar, sondern erst mit Wirkung zum 1. März 2015 vereinbart hätten, übersieht das beklagte Land, dass nach § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L auf das während des Urlaubszeitraums maßgebliche Entgelt, also das Entgelt unter Einschluss etwaiger Tariferhöhungen, abstellen ist. Insoweit ist die Tarifregelung wirksam.

II. Das beklagte Land hat auf den der Klägerin zustehenden Bruttobetrag iHv. 2.138,17 Euro nach den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Teilbe-

trag iHv. 1.907,07 Euro brutto seit dem 18. Januar 2016 und aus einem weiteren Teilbetrag iHv. 234,10 Euro brutto seit dem 26. November 2016 zu entrichten.

III. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 27

Brühler

Krasshöfer

Suckow

Kranzusch

Anthonisen