

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 15. Dezember 2015
- 9 AZR 611/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:151215.U.9AZR611.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 25. Juli 2013
- 23 Ca 2/13 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 17. April 2014
- 8 Sa 66/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsentgelt - tarifliche Berechnungsvorschrift - Berücksichtigung durch
Freizeit ausgeglichener Mehrarbeit

Bestimmungen:

Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) § 11
Ziff. 2, § 13 Ziff. 5; BUrlG §§ 1, 11 Abs. 1 Satz 1, § 13 Abs. 1 Satz 1;
GewO § 108 Abs. 1; Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments
und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Ar-
beitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) Art. 7 Abs. 1; GG Art. 3 Abs. 1

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 611/14
8 Sa 66/13
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Dezember 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Frank und Merte für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 17. April 2014 - 8 Sa 66/13 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 25. Juli 2013 - 23 Ca 2/13 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für die Jahre 2009, 2010 und 2011 weiteres tarifliches Urlaubsentgelt zusteht. 1

Die Beklagte ist ein Versicherungsunternehmen. Der Kläger ist bei ihr seit dem 8. August 1983 beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV), der auszugsweise wie folgt lautet: 2

„§ 11 Arbeitszeit, Ausgleich für schwere Arbeit

...

2. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. Ziff. 1 Abs. 1 bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit. Sie wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließlich etwaiger Zuschläge nach Ziff. 1 Abs. 3 50 %. Mehrarbeit und Zuschläge können auch in Form von Freizeit abgegolten werden.

...

§ 13 Erholungsurlaub

1. Urlaubsdauer, Abgeltung

Die Angestellten haben für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. ...

...

4. Urlaubsentgelt

Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt für die regelmäßige Arbeitszeit der/des Angestellten fortgezahlt; ...

5. Berücksichtigung von Mehrarbeit beim Urlaubsentgelt

Zur regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmungen gehört Mehrarbeit, die regelmäßig an bestimmten Tagen in der Woche oder im Monat geleistet wird.

Sind im vorangegangenen Kalenderjahr mehr als 50 vom Arbeitgeber angeordnete unregelmäßige Mehrarbeitsstunden abgerechnet worden, so wird für jeden Urlaubstag des laufenden Jahres 1/220 der im vorangegangenen Kalenderjahr für diese Mehrarbeit abgerechneten Mehrarbeitsvergütung gezahlt.

...“

Der Kläger leistete in den Jahren 2008, 2009 und 2010 jeweils mehr als 50 Stunden von der Beklagten angeordnete unregelmäßige Mehrarbeit, die teils durch bezahlte Freizeit und teils durch Entgelt ausgeglichen wurde. 3

Mit seiner der Beklagten im Januar 2013 zugestellten Klage hat der Kläger zuletzt noch 798,00 Euro als weiteres Urlaubsentgelt für insgesamt 90 Urlaubstage (jeweils 30 Urlaubstage aus den Jahren 2009 bis 2011) geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die von ihm geleistete Mehrarbeit habe die Beklagte bei der Berechnung des Urlaubsentgelts in den Jahren 2009, 2010 und 2011 berücksichtigen müssen. Die Berücksichtigung von Mehrarbeit beim Urlaubsentgelt erfordere nach der tariflichen Regelung in § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV nicht die Auszahlung einer Mehrarbeitsvergütung, sondern lediglich deren Abrechnung. Der Begriff der „Vergütung“ erfasse auch die in Freizeit ab- 4

gegoltene Mehrarbeit. Auch der Zweck der Tarifregelung, den Arbeitnehmer, der in einem bestimmten Zeitraum dem Arbeitgeber eine Disposition über seine Freizeit eingeräumt hat, zu belohnen, gebiete eine Einbeziehung der durch Freizeit abgegoltenen Mehrarbeitsstunden. Schließlich folge dies auch aus Art. 3 Abs. 1 GG.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 5
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 798,00 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung ver- 6
treten, dass § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV nach einer Auslegung unter Berücksichtigung seines Zwecks, des Gesamtzusammenhangs und seiner Entstehungsgeschichte ausschließlich diejenigen Mehrarbeitsstunden erfasse, die finanziell abgegolten worden sind.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 7
hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung von 798,00 Euro verurteilt. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesar- 8
beitsgericht hat der Berufung des Klägers zu Unrecht stattgegeben.

I. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten für die 9
Kalenderjahre 2009 bis 2011 kein erhöhtes Urlaubsentgelt nach § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV aufgrund der in den jeweiligen Vorjahren unstreitig von ihm geleisteten und von der Beklagten angeordneten unregelmäßigen Mehrarbeit verlangen. Dabei kann der Senat zugunsten des Klägers unterstellen, dass es sich um eine ausnahmsweise zulässige abschließende „Gesamtklage“ (vgl. BAG 19. März 2014 - 7 AZR 480/12 - Rn. 11 f.) handelt und dass der Kläger sämtli-

chen Urlaub in den Jahren 2009 bis 2011 auch genommen hat. § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV setzt voraus, dass im Vorjahr mehr als 50 Mehrarbeitsstunden finanziell abgegolten worden sind. Entgegen der Auffassung des Klägers genügt ein Ausgleich durch Freizeit nicht. Dies ergibt die Auslegung des § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV.

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubedenken, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. nur BAG 14. Juli 2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17 mwN*). 10

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen sind nach § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV Mehrarbeitsstunden, die durch Zeitausgleich abgegolten wurden, nicht in die Berechnung des Urlaubsentgelts einzubeziehen. 11

a) Bereits der Wortlaut von § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV spricht für diese Rechtsauffassung. Nach diesem ist Anspruchsvoraussetzung, dass vom Arbeitgeber angeordnete unregelmäßige Mehrarbeitsstunden „abgerechnet“ worden sind. Die Abrechnung bewirkt, dass für jeden Urlaubstag 1/220 der im vorangegangenen Kalenderjahr für diese Mehrarbeit „abgerechneten Mehrarbeitsvergütung“ zu zahlen ist. Letzteres spricht dafür, dass ausschließlich die 12

finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit und nicht etwa die Abgeltung durch Freizeitausgleich in die Berechnung des Urlaubsentgelts einzubeziehen ist.

aa) Schon der Begriff „abgerechnet“ deutet auf einen Bezug zum gezahlten bzw. zu zahlenden Entgelt hin. Im juristischen Sprachgebrauch und insbesondere im Arbeitsrecht ist unter „abrechnen“ regelmäßig entweder die Erteilung einer Abrechnung iSd. § 108 GewO zu verstehen oder die der Erteilung vorgelegte Berechnung selbst. Nach § 108 Abs. 1 GewO ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen, die mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten muss. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben erforderlich über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse. Unter „sonstige Vergütungen“ iSd. § 108 Abs. 1 Satz 3 GewO fallen eine Reihe von weiteren Bestandteilen des Arbeitsentgelts, wie Gratifikationen, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen (*BeckOK GewO/Schulte Stand 15. Juli 2015 GewO § 108 Rn. 16 bis 18; AR/Kolbe 7. Aufl. § 108 GewO Rn. 5*). Der Erwerb eines Anspruchs auf Freizeitausgleich ist keine „sonstige Vergütung“ für die geleistete Mehrarbeit. Hierüber ist keine Abrechnung zu erteilen. Das folgt schon daraus, dass nach § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO die Abrechnung „bei Zahlung“ zu erteilen ist. Die Abrechnung bezweckt die Information über die erfolgte Zahlung. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er gerade den ausgezahlten Betrag erhält (*BAG 12. Juli 2006 - 5 AZR 646/05 - Rn. 13, BAGE 119, 62*). Erst die später zum Ausgleich für die Mehrarbeitsstunden gewährte Freistellung unterliegt der Vergütungs- und Abrechnungspflicht.

13

bb) Insbesondere die Verwendung des Begriffs „Mehrarbeitsvergütung“ lässt darauf schließen, dass die Tarifvertragsparteien die Abgeltung der Mehrarbeit durch Freizeitausgleich nicht in die Berechnung des Urlaubsentgelts einbeziehen wollten. Denn die Begriffe „Mehrarbeitsvergütung“ und „Überstundenvergütung“ werden im juristischen Sprachgebrauch regelmäßig nicht synonym für die Möglichkeit der Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeit verwendet,

14

sondern für eine finanzielle Abgeltung als Alternative zum Freizeitausgleich (*sh. beispielhaft zur Verwendung der Begriffe in der Rspr. des BAG: 16. Oktober 2013 - 10 AZR 9/13 - Rn. 57 [„Dies gilt für Vergütungsansprüche ... ebenso wie für Freizeitausgleich, der an deren Stelle tritt“]; 9. November 2010 - 1 ABR 75/09 - Rn. 36 [„... wird nicht die Vergütung von angefallenen Überstunden geregelt, sondern deren Abgeltung durch Freizeitausgleich“]; 8. Mai 2008 - 6 AZR 359/07 - Rn. 22 [„... zu einem Freizeitausgleich oder, falls dieser nicht möglich ist, zur Vergütung geleisteter Mehrarbeit verpflichtet“]; 16. Mai 2002 - 6 AZR 208/01 - zu II 3 der Gründe [„Ansprüche auf Freizeitgewährung oder Überstundenvergütung“]; 18. September 2001 - 9 AZR 307/00 - [LS: „Ein bereits entstandener Anspruch auf Überstundenvergütung kann nicht durch einseitige Freistellung von der Arbeit erfüllt werden, wenn keine Ersetzungsbefugnis vereinbart ist“]; 14. Oktober 1997 - 7 AZR 562/96 - zu II 2 der Gründe [„... der Anspruch des Klägers auf Überstundenvergütung durch die einseitige Freistellung und Fortzahlung der Vergütung auch für die Freizeit nicht erloschen ist“]; beispielhaft für die arbeitsrechtliche Fachliteratur: ErfK/Preis 16. Aufl. § 611 BGB Rn. 487; HWK/Thüsing 6. Aufl. § 611 BGB Rn. 139; Kittner/Zwanziger/Deinert/Stumpf 8. Aufl. § 30 Rn. 53; AnwK-ArbR/Brors 2. Aufl. Bd. 1 § 611 BGB Rn. 738; Küttner/Poeche Personalbuch 2015 Überstunden Rn. 14). Tarifverträge unterscheiden regelmäßig begrifflich zwischen Überstunden- bzw. Mehrarbeitsvergütung als finanzielle Abgeltung einerseits und der Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich andererseits (vgl. so zB: §§ 17, 35 BAT; § 12 MTV für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen vom 6. Oktober 2000; § 7 Ziff. 3 MTV für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 2. September 1996; § 5 Ziff. 2 MTV für das Hotel- und Gaststättengewerbe im Saarland vom 23. November 1994; § 3 Ziff. 5 MTV für den Hessischen Einzelhandel vom 31. März 1994). Auch der Gesetzgeber differenziert zwischen der Vergütung von Mehrarbeit und Freizeitausgleich (so bspw. in § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG, § 48 BBesG, § 88 BBG).*

cc) Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass auch die Tarifvertragsparteien des MTV den Begriff der „abgerechneten Mehrarbeitsvergütung“ in gleicher Weise als rein finanzielle Abgeltung verwendet haben.

15

Bedienen sich Tarifvertragsparteien eines Rechtsbegriffs, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat, ist dieser Begriff in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen, sofern sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (*BAG 19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 18, BAGE 150, 88; 22. Juli 2010 - 6 AZR 78/09 - Rn. 20, BAGE 135, 179; 17. März 2010 - 5 AZR 317/09 - Rn. 13, BAGE 133, 337*).

dd) Überdies versteht man unter dem Begriff „Vergütung“ auch im allgemeinen Sprachgebrauch eine Geldsumme, mit der etwas vergütet wird (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl.*) bzw. die vergütete Summe oder Bezahlung (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl.*). 16

b) Dafür, dass auch die Tarifvertragsparteien die Begriffe „abgerechnete Mehrarbeitsstunden“ bzw. „abgerechnete Mehrarbeitsvergütung“ als finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit verstanden haben, spricht auch die Entstehungsgeschichte dieser Norm (*vgl. Richter in Hopfner Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft 9. Aufl. § 13 MTV Rn. 140*). 17

aa) § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV wurde in seiner heute geltenden Fassung im Jahr 1984 eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt sah der MTV für Mehrarbeit nicht die Möglichkeit der Abgeltung durch Freizeitausgleich vor, sondern allein die finanzielle Abgeltung. Daraus folgt, dass die Tarifvertragsparteien ausschließlich auf diese Abgeltungsmöglichkeit abgestellt haben. 18

bb) Erst später wurde die Möglichkeit eingeführt, Mehrarbeit alternativ auch durch Freizeit abzugelten (§ 11 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 4 MTV). Dafür, dass die Tarifvertragsparteien mit der Einführung des § 11 Ziff. 2 MTV § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV eine andere Bedeutung beimessen wollten, ist nichts ersichtlich. Hätten die Tarifvertragsparteien gewollt, dass auch die in Freizeit abgegoltenen Mehrarbeitsstunden des Vorjahres in die Berechnung des Urlaubsentgelts einfließen, hätte es nahegelegen, § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV sprachlich anders zu fassen. 19

cc) Die Formulierung „abgerechnete Mehrarbeitsstunden“ wurzelt in § 3 Ziff. 2 MTV in der Fassung von 1982 und spricht ebenfalls dafür, dass die Tarif- 20

vertragsparteien mit dem Begriffspaar auf das für die Mehrarbeit erhaltene Entgelt abgestellt haben (*vgl. Richter in Hopfner aaO § 13 MTV Rn. 140 f.*). Diese Norm lautete auszugsweise bis zum 30. September 2009:

„Die Bezüge, deren Höhe im Gehaltstarifvertrag geregelt sind, sind Monatsbezüge. Sie entsprechen der in § 11 festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit und werden bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt. Die Bezüge werden nachträglich, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Fällt der Zahlungstermin in die Urlaubszeit nach § 13 oder in die Zeit einer Beurlaubung oder Dienstbefreiung nach § 14, so sind auf Wunsch die Bezüge vorher zu zahlen. Entgelt für Mehrarbeit wird monatlich abgerechnet.“

c) Schließlich gebietet der Sinn und Zweck des § 13 Ziff. 5 MTV, solche 21
unregelmäßigen Mehrarbeitsstunden, die in Freizeit abgegolten wurden, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts unberücksichtigt zu lassen.

aa) Die Tarifvertragsparteien wollten zwar - entsprechend der bis zum 22
30. September 1996 geltenden Rechtslage (*vgl. dazu ErfK/Gallner § 11 BUrlG Rn. 7*) -, dass Mehrarbeit das Urlaubsentgelt erhöht. Jedoch sollte mit einem erhöhten Urlaubsentgelt - abweichend von der damaligen Rechtslage - nicht jede Mehrarbeit berücksichtigt werden, sondern nur regelmäßige Mehrarbeit und bei unregelmäßiger Mehrarbeit solche, die einen Umfang von 50 „abgerechneten Mehrarbeitsstunden“ innerhalb des Vorjahres als Referenzzeitraum überschritten hat. Erkennbarer Zweck dieser Tarifnorm ist, dem Arbeitnehmer, der entweder regelmäßig oder zumindest innerhalb eines repräsentativen Zeitraums (hier das Vorjahr) längere Zeit Mehrarbeit geleistet und sich an den Mehrverdienst gewöhnt hat, diesen Standard auch im Urlaub zu erhalten (*vgl. zu einer tariflichen Regelung, nach der für die Berechnung des Urlaubsentgelts nur die Mehrarbeit zu berücksichtigen ist, die der Angestellte in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn des Urlaubs geleistet hat, wenn er in jedem der drei Monate Mehrarbeit geleistet und diese innerhalb dieses Zeitraums insgesamt mindestens 24 Stunden erreicht hat BAG 23. Juni 1992 - 9 AZR 296/90 - zu 2 d der Gründe; vgl. zum Urlaubsentgelt und dem sog. Lebensstandardprinzip BAG 9. Dezember 1965 - 5 AZR 175/65 - zu 2 c und d der Gründe,*

BAGE 18, 12). Nicht erkennbar ist hingegen, dass diese Regelung - wie der Kläger meint - den Zweck verfolgt, den Arbeitnehmer, der in einem bestimmten Zeitraum dem Arbeitgeber eine Disposition über seine Freizeit eingeräumt hat, zu belohnen. Die „Belohnung“ für die Mehrarbeit und zugleich einen Anreiz zur Mehrarbeit erhält der Arbeitnehmer bereits durch die in § 11 Ziff. 2 MTV geregelten Zuschläge.

bb) Der Zweck der Sicherung des Lebensstandards gebietet es, dass nur diejenigen Mehrarbeitsstunden das Urlaubsentgelt erhöhen, für die der Arbeitnehmer eine gegenüber der regulären Vergütung zusätzliche Vergütung erhalten hat. Denn nur dann hat sich der finanzielle Lebensstandard erhöht. Hingegen erhöht sich die durchschnittliche Vergütung nicht, wenn die Mehrarbeit durch bezahlte Freizeit ausgeglichen wird. 23

d) Überdies spricht auch für die Einbeziehung ausschließlich der finanziell abgolgten Mehrarbeit der Umstand, dass § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV eine tarifliche Ausnahmenvorschrift iSd. § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sowohl gegenüber § 11 Abs. 1 BUrlG in seiner bis zum 30. September 1996 geltenden Fassung als auch gegenüber § 11 Abs. 1 BUrlG in seiner seither geltenden Fassung ist. Tarifliche Ausnahmenvorschriften sind eng auszulegen (*BAG 23. Juni 1992 - 9 AZR 296/90 - zu 2 c der Gründe*). 24

e) Entgegen der Auffassung des Klägers gebietet auch der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG kein anderes Auslegungsergebnis. 25

aa) Für die Anwendung von Tarifnormen gilt - ebenso wie für die Anwendung von Gesetzesrecht - der Grundsatz, dass von zwei möglichen Auslegungen einer Norm, deren eine zu einem verfassungswidrigen, die andere dagegen zu einem verfassungsgemäßen Ergebnis führt, die letztgenannte zu wählen ist. Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit höherrangigem Recht in Einklang stehen und damit auch Bestand haben (*BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - zu B II 1 a bb der Gründe mwN, BAGE 73, 364*). 26

bb) Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Arbeitsgerichte jedoch dazu, Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 29; 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 26, BAGE 149, 297; 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Rn. 42, BAGE 148, 323; 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 43; 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 58*). 27

(1) Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet es, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (*BVerfG 3. Juli 2014 - 2 BvL 25/09, 2 BvL 3/11 - Rn. 35 mwN zur st. Rspr.; BAG 6. Januar 2015 - 6 AZB 105/14 - Rn. 15, BAGE 150, 246; 19. Februar 2013 - 9 AZR 452/11 - Rn. 19*). Art. 3 Abs. 1 GG untersagt auch einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, mit dem ein Personenkreis begünstigt und ein anderer Personenkreis von der Begünstigung ausgenommen wird (*BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 27 mwN zur Rspr. des BVerfG, BAGE 149, 297*). 28

(2) Dabei verwehrt Art. 3 Abs. 1 nicht jede Differenzierung. Diese bedürfen jedoch stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Anforderungen an den die Ungleichbehandlung tragenden Sachgrund ergeben sich aus Art. 3 Abs. 1 GG je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen (*BVerfG 3. Juli 2014 - 2 BvL 25/09, 2 BvL 3/11 - Rn. 35 mwN zur st. Rspr.; BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 28 mwN, BAGE 149, 297*). Genauere Maßstäbe und Kriterien dafür, unter welchen Voraussetzungen im Einzelfall das Willkürverbot oder das Gebot verhältnismäßiger Gleichbehandlung durch den Gesetzgeber verletzt ist, lassen sich nicht abstrakt und allgemein, sondern nur bezogen auf die jeweils betroffenen Sach- und Regelungsbereiche bestimmen (*BVerfG 3. Juli 2014 - 2 BvL 25/09, 2 BvL 3/11 - Rn. 35 mwN zur st. Rspr.; zum Prüfungsmaßstab und den berücksichti-* 29

gungsfähigen Kriterien *Britz NJW 2014, 346*). Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz in der Regel verletzt, wenn eine Gruppe von Regelungsadressaten im Vergleich zu einer anderen Gruppe unterschiedlich behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 30 mwN insb. zur Rspr. des BVerfG*). Gleiches gilt auch, wenn eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten mittelbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirkt (*BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 753/06 - Rn. 32*). Je weniger die Merkmale, an die eine Differenzierung anknüpft, für den Einzelnen verfügbar sind, desto strenger sind die Anforderungen (*vgl. BVerfG 18. Juli 2012 - 1 BvL 16/11 - Rn. 31 mwN, BVerfGE 132, 179*). Bei einer rein sachbezogenen Ungleichbehandlung sind die Anforderungen an eine Rechtfertigung hingegen geringer (*vgl. Jarass NJW 1997, 2545, 2548 mwN zur Rspr. des BVerfG*).

(3) Es ist grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (*BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 931/12 - Rn. 28*). Tarifvertragsparteien kommt als selbstständigen Grundrechtsträgern aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Wie weit dieser reicht, hängt von den im Einzelfall vorliegenden Differenzierungsmerkmalen und dem Zweck der Leistung ab. Dabei steht den Tarifvertragsparteien in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und die betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative zu (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 31 mwN; 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 32 mwN; vgl. auch BAG 21. September 2010 - 9 AZR 442/09 - Rn. 27*). Sie brauchen nicht die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung zu finden (*BAG 16. Oktober 2014 - 6 AZR 661/12 - Rn. 26 mwN, BAGE 149, 297; 21. September 2010 - 9 AZR 442/09 - Rn. 27*).

30

(4) Nach diesen Grundsätzen ist es nicht zu beanstanden, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berücksichtigung von Mehrarbeit bei der Berechnung des Urlaubsentgelts differenzieren zwischen Mehrarbeit, die finanziell

31

abgegolten wurde, und Mehrarbeit, die in Freizeit abgegolten wurde. Denn ausgehend vom Regelungszweck, der Erhaltung des Lebensstandards während des Urlaubs, sind diese Sachverhalte im Wesentlichen nicht vergleichbar. Die Unterschiede sind von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass nach der tariflichen Regelung (§ 11 Ziff. 2 Abs. 1 Satz 4 MTV) der Arbeitgeber innerhalb der durch das ArbZG gezogenen Grenzen das Wahlrecht hat, ob er die Mehrarbeit durch Freizeit oder durch Zahlung abgilt (*Hopfner in Hopfner aaO § 11 MTV Rn. 34*), und damit das Differenzierungsmerkmal für den Einzelnen nicht verfügbar ist. Denn nur bei Arbeitnehmern, die aufgrund der Mehrarbeit neben der regulären Vergütung eine zusätzliche Vergütung erhalten haben, konnte sich der finanzielle Lebensstandard erhöhen. Hingegen erhöht sich die durchschnittliche Vergütung desjenigen, bei dem die Mehrarbeit durch bezahlte Freizeit ausgeglichen wird, nicht.

f) Auch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9; im Folgenden Arbeitszeitrichtlinie*) zwingt nicht zu einer anderen Auslegung der tariflichen Regelung. Dabei kann die umstrittene Frage, ob und in welchem Umfang eine richtlinien- oder unionsrechtskonforme Auslegung eines Tarifvertrags überhaupt vorgenommen werden darf, dahinstehen (*vgl. zu dieser Streitfrage: Schweighart/Ott NZA-RR 2015, 1, 4 f.; Dewald Die Anwendung des Unionsrechts auf den deutschen Tarifvertrag S. 187 ff.; ErfK/Wißmann Vorbem. zum AEUV Rn. 38 mwN; ders. FS Bepler 2012 S. 649; Bepler in Henssler/Moll/Bepler Der Tarifvertrag Teil 3 Rn. 149; Sagan in Preis/Sagan Europäisches Arbeitsrecht § 1 Rn. 145; Däubler/Däubler TVG 3. Aufl. Einl. Rn. 519*). Denn ein Konflikt mit dem Unionsrecht ist aufgrund der Nichtberücksichtigung lediglich durch bezahlte Freizeit ausgeglichener Mehrarbeit im Rahmen des Geldfaktors bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts offenkundig nicht gegeben.

32

aa) Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz

33

des Sozialrechts der Union anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in der Arbeitszeitrichtlinie selbst ausdrücklich gezogen sind (vgl. *EuGH 22. Mai 2014 - C-539/12 - [Lock] Rn. 14 mwN*). Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie enthält danach zwar keinen ausdrücklichen Hinweis auf das Entgelt, auf das der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat, doch hat der EuGH mehrfach klargestellt, dass der Ausdruck „bezahlter [J]ahresurlaub“ in Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne dieser Richtlinie weiterzugewähren ist und dass der Arbeitnehmer - mit anderen Worten - für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten muss (*EuGH 12. Februar 2015 - C-396/13 - [Sähköalojen ammattiliitto] Rn. 66 mwN*; *22. Mai 2014 - C-539/12 - [Lock] Rn. 16 mwN*). Durch die Zahlung des Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (*EuGH 12. Februar 2015 - C-396/13 - [Sähköalojen ammattiliitto] Rn. 67*; *22. Mai 2014 - C-539/12 - [Lock] Rn. 17*). In diesem Zusammenhang hat der EuGH entschieden, dass alle Lohnbestandteile, die untrennbar mit der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben verbunden sind und durch einen in die Berechnung seines Gesamtentgelts eingehenden Geldbetrag abgegolten werden, sowie alle Bestandteile, die an seine persönliche und berufliche Stellung anknüpfen, fortzuzahlen sind (*EuGH 15. September 2011 - C-155/10 - [Williams] Rn. 31*).

bb) Gegen diese vom EuGH aufgestellten Grundsätze verstößt es nicht, wenn sich in Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit nicht zusätzlich erhöhend auf den Geldfaktor bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts auswirkt, da die so abgegoltene Mehrarbeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt gerade nicht erhöht. Der Arbeitnehmer erhält auch im Urlaub ein Entgelt, das der Höhe nach mit dem Entgelt für die Zeiten geleisteter Arbeit nicht nur vergleichbar, sondern identisch ist.

34

g) Daraus folgt zugleich, dass § 13 Ziff. 5 Abs. 2 MTV auch keine nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unzulässige Abweichung von § 1 BUrlG enthält (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 465/11 - Rn. 20), nach dem jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf „bezahlten“ Erholungsurlaub hat und der insoweit der Regelung in Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie entspricht und damit auch einer unionsrechtskonformen Auslegung zugänglich ist (vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 21, BAGE 150, 355; 5. August 2014 - 9 AZR 77/13 - Rn. 23). Vielmehr enthält diese Tarifnorm zugunsten des Arbeitnehmers eine zulässige Ausnahme von § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG. 35

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 36

Brühler

Krasshöfer

Klose

Frank

Merte