

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 16. August 2022
- 9 AZR 490/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:160822.U.9AZR490.21.0

I. Arbeitsgericht Rheine

Urteil vom 26. April 2021
- 2 Ca 1587/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 4. November 2021
- 5 Sa 643/21 -

Entscheidungsstichwort:

Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds nach dem Manteltarifvertrag
für die Beschäftigten des Kraftfahrzeuggewerbes im Land Niedersachsen

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 490/21
5 Sa 643/21
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. August 2022

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und
Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. August 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Anthonisen und Jürging für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. November 2021 - 5 Sa 643/21 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 26. April 2021 - 2 Ca 1587/20 - zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe zusätzlichen Urlaubsgelds aus dem Jahr 2020. 1

Der Kläger ist mindestens seit dem 1. Januar 2017 bei der Beklagten als Verkäufer für Personenkraftwagen beschäftigt. Er ist Mitglied der IG Metall. 2

Am 1. März 2017 vereinbarten die Beklagte und die IG Metall - Bezirksleitung Küste - einen zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Anerkennungstarifvertrag, der auszugsweise wie folgt lautet: 3

„§ 2 Anerkennung der Tarifverträge

1. Die Tarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende des Kraftfahrzeuggewerbes des Tarifgebietes Niedersachsen, abgeschlossen zwischen den IG Metall-Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Küste und Nordrhein-Westfalen einerseits und dem Unternehmensverband des Kraftfahrzeuggewerbes Niedersachsen-Bremen e.V. andererseits, gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Beschäftigten.
2. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Anerkennungstarifvertrages geltenden Tarifver-

träge, die Bestandteil dieses Tarifvertrages sind, sind in der **Anlage A** bezeichnet.

...

§ 3 Rechtsstatus der Tarifverträge

1. Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus.

...“

In der Anlage A zum Anerkennungstarifvertrag sind ua. der Manteltarifvertrag vom 18. April 2008 und der Entgeltrahmentarifvertrag vom 18. Juni 2013 aufgeführt. Im Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des Kraftfahrzeuggewerbes im Land Niedersachsen vom 18. April 2008 (MTV) ist ua. geregelt:

4

„§ 7 Urlaub

...

3. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage.

...

19. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. Das Urlaubsentgelt beträgt pro Urlaubstag gemäß Ziffer 3 1/21 des errechneten durchschnittlichen Monatsverdienstes.

20. Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien, ausgenommen Sonderaktionen, beziehen, gilt folgende Regelung:

Das Entgelt besteht aus dem Fixum, ohne einen im Fixum etwa enthaltenen Anteil für Spesen, sowie für sonstige infolge des Urlaubs ersparte Aufwendungen, der Provision und der ständigen Verkaufsprämie. Die letzteren werden ermittelt, indem für jeden Urlaubstag gemäß Ziffer 3 1/250 der während der letzten 12 Monate gezahlten Provisionssumme und der ständigen

Verkaufsprämie eingesetzt wird. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der entsprechende Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie zu bilden.

§ 8 Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Jeder Beschäftigte erhält nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit (einschließlich der Ausbildungszeit) ab dem 7. Monat ein zusätzliches Urlaubsgeld. Dieses beträgt 50 % des Urlaubsentgeltes.
2. Die Berechnungsbasis für das zusätzliche Urlaubsgeld für Beschäftigte, die neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien (ausgenommen Sonderaktionen) beziehen, soll nicht höher sein als das höchste Tarifentgelt eines Tarifbeschäftigten des gleichen Betriebes.
3. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs mit dem Urlaubsentgelt zu zahlen; statt dessen kann auch ein Abschlag in entsprechender Höhe gezahlt werden. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird als Vorschuss gewährt und ist bei berechtigter fristloser Entlassung oder eigener unberechtigter Lösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Zwölfstelungsprinzip zurückzuzahlen bzw. kann bei der Lohnzahlung verrechnet werden.

...

§ 13 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

...

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit - spätestens jedoch sechs Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - schriftlich geltend zu machen. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 14 Verdienstsicherung

...

Bezieht ein Beschäftigter neben einem Fixum Provision, so muss sein jährliches Gesamteinkommen mindestens so hoch sein wie das eines Beschäftigten, der nach der gleichen Beschäftigungsgruppe tariflich entlohnt wird, aber keine Provision erhält. Dabei muss sein monatliches Einkommen 100 % seines tariflichen Monatsentgeltes betragen. Scheidet ein Beschäftigter während des Kalenderjahres aus, so muss sein Einkommen im Durchschnitt das Tarifentgelt für die Beschäftigungsmonate erreichen.“

Die in Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag vom 18. Juni 2013 vereinbarte Entgelttabelle vom 17. Juni 2019 lautet auszugsweise: 5

„§ 3 Entgeltgruppen

Die Vergütung beträgt monatlich brutto:

	ab 01. Juni 2019	ab 01. Juni 2020
...		
Entgeltgruppe 7	3.674,00 €	3.770,00 €
Entgeltgruppe 8	4.298,00 €	4.410,00 €
Entgeltgruppe 9	4.531,00 €	4.649,00 €
...“		

Der Kläger ist bei der Beklagten auf Provisionsbasis tätig. Sein Arbeitsentgelt setzt sich aus einem Verkäuferfixum iHv. 511,29 Euro brutto sowie Provisionszahlungen und Verkaufsprämien zusammen. In den der Abrechnung für den Monat Mai 2020 vorausgegangen zwölf Kalendermonaten belief sich das Arbeitsentgelt des Klägers auf 83.792,50 Euro brutto. Mit der Abrechnung für den Monat Oktober 2020 zahlte die Beklagte an den Kläger als zusätzliches Urlaubsgeld für das Jahr 2020 einen Betrag iHv. 2.624,29 Euro brutto. Berechnungsbasis war das Tarifentgelt eines Beschäftigten der Entgeltgruppe 7 in der bis zum 31. Mai 2020 geltenden Höhe. In den vorausgegangen Jahren hatte die Beklagte das Urlaubsgeld stets mit der Abrechnung für den Monat Mai zur Auszahlung gebracht. 6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 13. August 2020 hat der Kläger mit seiner am 17. November 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 25. November 2020 zugestellten Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - die Zahlung restlichen Urlaubsgelds iHv. 696,42 Euro brutto geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Berechnungsbasis für das zusätzliche Urlaubsgeld dürfe das höchste Tarifentgelt eines Tarifbeschäftigten seines Einsatzbetriebs nicht unterschreiten. Vorliegend sei deshalb auf die Vergütung nach der - unstreitig im Beschäftigungsbetrieb des Klägers vertretenen - Entgeltgruppe 9 in der seit dem 1. Juni 2020 geltenden Höhe abzustellen.

7

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 696,42 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2020 zu zahlen.

8

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag darauf gestützt, dass für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds das Tarifentgelt eines vergleichbaren Automobilverkäufers maßgeblich sei. Für den Kläger sei dies die für Automobilverkäufer ab dem 5. Berufsjahr maßgebliche Entgeltgruppe 7. Soweit § 8 Nr. 2 MTV nicht den insoweit klarstellenden Begriff „vergleichbar“ verwende, beruhe dies auf einem redaktionellen Versehen der Tarifvertragsparteien. Die gegenteilige Auslegung, nach der sich das Urlaubsgeld nach der höchsten Entgeltgruppe eines Beschäftigten im jeweiligen Einsatzbetrieb bemesse, führe zu dem unangemessenen Ergebnis, dass die Höhe des Urlaubsgelds bei vergleichbarer Tätigkeit von Betrieb zu Betrieb variieren könne. Eine solche Auslegung, nach der Beschäftigte mit festem Tarifentgelt bei gleicher Tätigkeit ein geringeres Urlaubsgeld beanspruchen könnten als Arbeitnehmer mit Provisionsanspruch, sei zudem sachlich nicht gerechtfertigt und verstoße daher gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Urlaubsgeld ziele darauf ab, urlaubsbedingte Mehraufwendungen auszugleichen und stelle keine erfolgsabhängige Vergütung dar.

9

Der Kläger hat zunächst die Zahlung restlichen Urlaubsgelds iHv. 2.403,26 Euro brutto nebst Zinsen mit der Begründung geltend gemacht, die Regelung in § 8 Nr. 2 MTV enthalte keine Kappungsgrenze, sodass das zusätzliche Urlaubsgeld für Arbeitnehmer mit Provisionsansprüchen nach der Grundformel des § 8 Nr. 1 MTV zu berechnen sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage im Umfang von 696,24 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung des Klägers zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts nicht zurückweisen. Auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts kann der Senat keine abschließende Entscheidung treffen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 11

I. Das Landesarbeitsgericht hat mit rechtsfehlerhafter Begründung angenommen, der Kläger könne von der Beklagten restliches Urlaubsgeld aus dem Jahr 2020 iHv. 696,42 Euro brutto nebst Zinsen seit dem 1. Juni 2020 verlangen. Es ist zwar im Grundsatz zutreffend davon ausgegangen, Berechnungsgrundlage für den Anspruch des Klägers auf zusätzliches Urlaubsentgelt nach § 8 Nr. 2 MTV sei das Entgelt eines Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 9 der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag. Seine Annahme, bei der Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds aus dem Jahr 2020 sei die zum 1. Juni 2020 eingetretene Tarifierhöhung - unabhängig von der zeitlichen Lage des tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubs - zu berücksichtigen, hält einer revisionsrechtlichen Kontrolle jedoch nicht stand. 12

1. Der Anerkennungstarifvertrag gilt im Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Gleiches gilt für den MTV und den Entgelttarifvertrag als inkorporierter Teil des Anerkennungstarifvertrags (*zur Rechtsnatur in Bezug genommener Tarifverträge zB BAG 22. März 2017 - 4 AZR 462/16 - Rn. 17, BAGE 158, 322; 22. Februar 2012 - 4 AZR 8/10 - Rn. 25*). 13
2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass der MTV eine Kappungsgrenze enthält, die das zusätzliche Urlaubsgeld auf das höchste Tarifentgelt eines Tarifbeschäftigten des gleichen Betriebs begrenzt und sich nicht - wie die Beklagte meint - an der Vergütung eines vergleichbaren Tarifbeschäftigten ausrichtet. Dies ergibt die Auslegung des § 8 Nr. 2 MTV (*zu den Grundsätzen der Tarifauslegung vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - Rn. 24 mwN*). 14
- a) Grundsätzlich beläuft sich das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 8 Nr. 1 Satz 2 MTV auf 50 % des Urlaubsentgelts. Dies gilt zunächst unabhängig davon, ob sich das Urlaubsentgelt - allgemein - nach § 7 Nr. 19 MTV nach dem Durchschnittsverdienst aus den letzten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs oder - für Beschäftigte mit Anspruch auf Provision und Verkaufsprämien - nach § 7 Nr. 20 MTV je Urlaubstag neben dem Fixum aus 1/250 der während der letzten zwölf Monate gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie errechnet. Die Grundformel in § 8 Nr. 1 Satz 2 MTV gilt zunächst für beide Beschäftigtengruppen gleichermaßen. Für Beschäftigte, die neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien erhalten, ist allerdings in einem zweiten Rechenschritt zu prüfen, ob die in § 8 Nr. 2 MTV geregelte Berechnungsobergrenze bei einer Berechnung des Anspruchs nach § 8 Nr. 1 Satz 2 MTV überschritten ist. Ist dies der Fall, ist der Anspruch zu kürzen. Überschreitet die Berechnung nach § 8 Nr. 1 Satz 2 MTV die Berechnungsobergrenze nicht, findet keine Anpassung statt. § 8 Nr. 2 MTV legt keine Mindestarbeitsbedingungen fest, sondern begrenzt den Anspruch der Höhe nach. 15

- b) Die Bemessungsobergrenze des § 8 Nr. 2 MTV orientiert sich an dem höchsten Tarifentgelt eines Tarifbeschäftigten des gleichen Betriebs. Dieses Verständnis entspricht dem Wortlaut der Tarifnorm. Der Auffassung der Beklagten, der Tarifvertrag stelle auf die Tarifvergütung eines vergleichbaren Tarifbeschäftigten ab, steht bereits die Verwendung des Begriffs „das höchste Tarifentgelt“ in § 8 Nr. 2 MTV entgegen. Hätten die Tarifvertragsparteien auf einen vergleichbaren Tarifbeschäftigten abstellen wollen, hätte es der Verwendung des Superlativs nicht bedurft. Die Vergleichbarkeit eines Tarifbeschäftigten ergibt sich aus den Eingruppierungsmerkmalen des Entgelttarifvertrags. Um den mit dem Kläger vergleichbaren Tarifbeschäftigten zu ermitteln, ist der Kläger fiktiv der für ihn maßgeblichen Entgeltgruppe des Entgelttarifvertrags zuzuordnen. Damit kommt nur eine - die für den Kläger alleine zutreffende - Entgeltgruppe in Betracht. Unter Zugrundelegung der Sichtweise der Beklagten käme dem superlativischen Adjektiv „höchste“ keine Bedeutung zu. Hätten die Tarifvertragsparteien die Kappungsgrenze bei dem Tarifentgelt eines vergleichbaren Tarifbeschäftigten erzielen wollen, wäre auch die Bezugnahme auf den „Tarifbeschäftigten des gleichen Betriebs“ überflüssig. Maßgeblich wären dann nicht die Verhältnisse des Einsatzbetriebs, sondern die Struktur des Entgelttarifvertrags. 16
- c) Auch die Tarifsystematik spricht dagegen, das zusätzliche Urlaubsgeld eines Beschäftigten, der neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien bezieht, auf die hälftige Vergütung der für ihn einschlägigen Entgeltgruppe zu begrenzen. Das nach § 8 Nr. 1 Satz 2 MTV für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds maßgebliche Urlaubsentgelt errechnet sich sowohl für die Tarifbeschäftigten nach § 7 Nr. 19 MTV als auch für die Provisionsberechtigten nach § 7 Nr. 20 MTV nach dem Durchschnittseinkommen in einem bestimmten Referenzzeitraum. Für die Tarifbeschäftigten stellt § 7 Nr. 19 MTV auf den durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten drei Monate vor Urlaubsbeginn ab. In die Berechnungsgrundlage fließen neben dem Tabellenentgelt weitere Entgeltbestandteile (zB Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 5 MTV) ein. Diesem Regelungszusammenhang widerspräche es, das zusätzliche Urlaubsgeld für provisionsberechtigte Arbeitnehmer durch die Bemessungsober- 17

grenze des § 8 Nr. 2 MTV auf das einschlägige Tabellenentgelt und damit einen Betrag zu begrenzen, der das zusätzliche Urlaubsgeld der Tarifbeschäftigten unterschreitet. Hätten die Tarifvertragsparteien das zusätzliche Urlaubsgeld provisionsberechtigter Arbeitnehmer in dieser Weise begrenzen wollen, hätte es nahegelegen, eine Regelung wie im letzten Absatz des § 14 MTV zu treffen. Danach wird die Verdienstsicherung provisionsberechtigter Beschäftigter auf das jährliche Gesamteinkommen eines Beschäftigten festgesetzt, der nach der gleichen Beschäftigungsgruppe tariflich entlohnt wird, aber keine Provision enthält. Sein monatliches Einkommen muss dabei 100 % seines tariflichen Monatsentgelts betragen. Da die Tarifvertragsparteien aber in § 8 Nr. 2 MTV anders als im letzten Absatz des § 14 MTV nicht auf das Tarifentgelt eines vergleichbaren Beschäftigten, sondern auf das höchste Tarifentgelt des gleichen Betriebs abstellen, ist auch unter Berücksichtigung der Tarifsystematik nicht von einem redaktionellen Versehen der Tarifvertragsparteien, sondern von einer bewusst abweichenden Regelung auszugehen.

d) Das Auslegungsergebnis entspricht auch dem Sinn und Zweck der Regelung in § 8 Nr. 2 MTV. Die erfolgsbezogene Vergütung der provisionsberechtigten Arbeitnehmer kann - wie der Fall des Klägers zeigt - das für ihn anderenfalls maßgebliche Tabellenentgelt erheblich übersteigen. Durch die Bemessungsobergrenze soll die Akzessorietät zwischen bezahltem Jahresurlaub und Urlaubsgeld abgemildert, aber nicht vollständig durchbrochen werden. Die Bemessungsobergrenze des § 8 Nr. 2 MTV soll die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds nach § 8 Nr. 1 Satz 2 MTV begrenzen, jedoch nicht ersetzen. Dieses Ziel würde durch eine überschießende Auslegung des § 8 Nr. 2 MTV verfehlt, nach der die Kappungsgrenze durch einen Betrag markiert wird, der dem einschlägigen Tabellenentgelt entspricht. Dadurch würde die Grundregel des § 8 Nr. 1 MTV für Arbeitnehmer mit Provisionsanspruch obsolet. 18

e) Entgegen der Auffassung der Beklagten verlangt auch der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht, dass die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds für provisionsberechtigte Arbeitnehmer nach Maßgabe des für sie an sich maßgeblichen Tabellenentgelts zu berechnen ist, weil anderenfalls 19

die mit dem Tabellenentgelt vergüteten Arbeitnehmer bei gleicher Tätigkeit ein deutlich geringeres Urlaubsgeld erhielten.

aa) Der allgemeine Gleichheitssatz, der es gebietet, wesentlich Gleiches 20
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 25. Januar 2022
- 9 AZR 230/21 - Rn. 31), bildet als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine unbe-
schriebene Grenze der Tarifautonomie. Tarifregelungen ist die Durchsetzung zu
verweigern, wenn sie zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen (*vgl. hierzu*
BAG 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 47 mwN).

bb) Der von der Beklagten monierte Unterschied in der Berechnung des zu 21
zusätzlichen Urlaubsgelds von provisionsberechtigten Beschäftigten einerseits und
mit dem Tabellenentgelt vergüteten Arbeitnehmern andererseits knüpft an die un-
terschiedlichen Vergütungsstrukturen beider Personengruppen an und ist - un-
abhängig davon, ob beide Personengruppen überhaupt vergleichbar sind - da-
durch sachlich gerechtfertigt.

f) Soweit die Beklagte rügt, das Abstellen auf die höchste Entgeltgruppe im 22
Einsatzbetrieb könne zu einer unterschiedlichen Behandlung vergleichbarer Ar-
beitnehmer mit Provisionsanspruch der verschiedenen Betriebe führen, weil die
Vergütungsstruktur von Betrieb zu Betrieb variieren könne, so betrifft dies vorlie-
gend den Kläger nicht. In seinem Einsatzbetrieb ist die höchste Entgeltgruppe
nach dem Entgelttarifvertrag (Entgeltgruppe 9) vertreten. Selbst wenn die
betriebsbezogene Betrachtung gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstieße, führte dies
nicht zu einer „Anpassung“ nach unten, sondern zu einer Anhebung in die
höchste Entgeltgruppe (*vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 88,*
BAGE 173, 205).

g) Entgegen der Auffassung der Beklagten können die Regelungen anderer 23
Tarifwerke nicht zur Auslegung des MTV herangezogen werden. Die Tarifver-
tragsparteien legen die Regelungsmaterien für den von ihnen bestimmten Gel-
tungsbereich inhaltlich autonom fest. Für ihre Entscheidung, wie bestimmte Ent-
geltbestandteile bemessen werden, kann es unterschiedliche Beweggründe ge-

ben, die jedenfalls mit Wertungen in anderen Tarifwerken nicht im Zusammenhang stehen (vgl. BAG 21. März 2012 - 4 AZR 292/10 - Rn. 41).

h) Das Landesarbeitsgericht war nicht gehalten, eine Tarifauskunft einzuholen. Eine Tarifauskunft kann im Einzelfall von Bedeutung sein, wenn bei der Auslegung einer Tarifnorm nach Wortlaut, Wortsinn und tariflichem Gesamtzusammenhang Zweifel an deren Inhalt bleiben und eine Tarifauskunft etwa zur Feststellung auslegungsrelevanter Umstände aus der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags beitragen kann. Solche Zweifel ergeben sich vorliegend nicht. Zudem darf eine Tarifauskunft nicht auf die Beantwortung der prozessentscheidenden Rechtsfrage gerichtet sein; die Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen ist vielmehr Sache der Gerichte für Arbeitssachen (st. Rspr., vgl. BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 248/21 - Rn. 24; 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 44, BAGE 164, 326). 24

3. Das Landesarbeitsgericht weicht jedoch entscheidungserheblich von zwingenden Vorgaben des MTV ab, indem es den Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgelds gemäß § 8 MTV unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme von Urlaub und dem dafür zu zahlenden Urlaubsentgelt berechnet hat. Bei dem zusätzlichen Urlaubsgeld nach § 8 MTV handelt es sich um eine urlaubsakzessorische Sonderzahlung. 25

a) Das Urlaubsgeld kann als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestaltet sein oder von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsentgeltanspruch abhängen. Im letztgenannten Fall ist im Zweifel davon auszugehen, dass sich Entstehung, Bestand und Umfang des Urlaubsgelds nach den gleichen Regelungen richten, die für das Urlaubsentgelt maßgeblich sind (vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 3/18 - Rn. 17; 13. Februar 2007 - 9 AZR 374/06 - Rn. 26, 30, BAGE 121, 191). Ist das Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft, wird es nur geschuldet, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung besteht. Diese Abhängigkeit muss im Tarifvertrag nicht ausdrücklich vorgesehen sein. Sie kann sich aus dem tariflichen Regelungszusammenhang ergeben. Ob ein tarifvertragliches Urlaubsgeld als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestaltet ist oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängt, richtet sich 26

nach den tariflichen Leistungsvoraussetzungen. Maßgeblich sind die normierten Anspruchsvoraussetzungen und Ausschlusstatbestände (*st. Rspr. zB BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 477/07 - Rn. 15 mwN*).

b) Die Tarifvertragsparteien haben die Akzessorietät von Urlaubsanspruch und zusätzlichem Urlaubsgeld bereits im Wortlaut des § 8 Nr. 3 MTV zum Ausdruck gebracht. Danach ist das zusätzliche Urlaubsgeld vor Antritt des Urlaubs mit dem Urlaubsentgelt zu zahlen. Die Bezeichnung der Leistung als ein mit dem Urlaubsentgelt zu zahlendes „zusätzliches Urlaubsgeld“ spricht schon für die Abhängigkeit des Urlaubsgelds von der Urlaubsvergütung (*BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 477/07 - Rn. 17*). Zudem liefert der tarifliche Regelungszusammenhang ebenfalls einen Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien von einem Zusammenhang zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld ausgegangen sind. § 8 Nr. 1 MTV stellt für die Bemessung des Urlaubsgelds auf die Höhe des Urlaubsentgelts und nicht auf eine gesonderte Bezugsgröße ab, wie etwa das Tarifgrundgehalt. Ein solcher Festbetrag wäre für eine eigenständige Sonderzahlung typisch. Ist die Berechnung des Urlaubsgelds dagegen - wie hier - mit der Urlaubsvergütung verknüpft, wird zusätzliches Urlaubsgeld nur geschuldet, sofern der Urlaub gewährt wird und ein Anspruch auf Urlaubsvergütung besteht (*vgl. BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 477/07 - Rn. 18 mwN*). Dass § 8 Nr. 2 MTV für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds für Beschäftigte, die neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien beziehen, eine Obergrenze festlegt, löst den inneren Zusammenhang von Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld nicht auf. Für die Akzessorietät zwischen Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld spricht schließlich auch, dass die Tarifvertragsparteien einen von der Zahlung des Urlaubsentgelts abhängigen Zahlungstermin festgelegt haben (*vgl. BAG 15. April 2003 - 9 AZR 137/02 - zu I 1 b aa der Gründe, BAGE 106, 22*). Das zusätzliche Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs mit dem Urlaubsentgelt zu zahlen (§ 8 Nr. 3 MTV). Dies entspricht der gesetzlichen Fälligkeitsregelung des § 11 Abs. 2 BUrlG.

c) Die Akzessorietät von Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt hat zur Folge, dass der Kläger restliches Urlaubsgeld für das Jahr 2020 nur dann verlan-

gen kann, wenn die Hälfte des Urlaubsentgelts, das der Kläger für in Anspruch genommenen Urlaub aus dem Jahr 2020 erhalten hat, den an ihn ausgezahlten Urlaubsgeldbetrag iHv. 2.624,29 Euro brutto übersteigt. Das Landesarbeitsgericht hat weder Feststellungen dazu getroffen, ob und ggf. an welchen Tagen der Kläger im Jahr 2020 Urlaub hatte, noch, wie sich das Urlaubsentgelt für die jeweils in Anspruch genommenen Urlaubstage berechnete. Diese Feststellungen sind für die Beurteilung erforderlich, ob die Beklagte mit der Zahlung von Urlaubsgeld iHv. 2.624,29 Euro brutto ihre Zahlungsverpflichtungen aus § 8 MTV erfüllt hat (§ 362 Abs. 1 BGB).

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht deshalb als richtig (§ 561 ZPO), weil die Parteien Berechnung und Zahlungszeitpunkt des zusätzlichen Urlaubsgelds wirksam abbedungen hätten. Gemäß den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte das zusätzliche Urlaubsgeld in der Vergangenheit stets mit der Abrechnung für den Monat Mai des jeweiligen Jahres gezahlt. Selbst wenn man unterstellt, dass diese Verfahrensweise die Zustimmung des Klägers gefunden oder sich eine entsprechende betriebliche Übung gebildet hätte, wäre die normativ geltende Regelung des § 8 Nr. 3 MTV gegenüber der einzelvertraglichen Bestimmung vorrangig. 29

1. Der MTV galt als inkorporierter Teil des Anerkennungstarifvertrags aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Für das Verhältnis von tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen gilt die gesetzliche Kollisionsregel des § 4 Abs. 3 TVG. Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifnormen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt ein Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung (*BAG 20. September 2017 - 6 AZR 474/16 - Rn. 49, BAGE 160, 205; 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27, BAGE 151, 221*). Zu vergleichen sind nur Regelungen, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen (*s. g. Sachgruppenvergleich, vgl. BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 488/16 - Rn. 27 mwN*). Für die Durchführung ei- 30

nes Günstigkeitsvergleichs sind die abstrakten Regelungen maßgeblich, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall. Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine „Günstigkeit“ iSv. § 4 Abs. 3 TVG gegeben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Parteien des Arbeitsvertrags die vertraglichen Regelungen vor oder nach Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart haben (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 29 mwN, aaO*).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen verbleibt es hier bei der zwingenden Geltung der tariflichen Berechnungs- und Fälligkeitsvorschriften. Die bei der Beklagten praktizierte Verfahrensweise ist nicht günstiger als die normativ geltenden Bestimmungen des MTV. Die Beklagte hat das zusätzliche Urlaubsgeld an den Kläger unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs als Einmalzahlung zu einem bestimmten Stichtag (Abrechnung für den Monat Mai) ausgezahlt und auf der Grundlage der Entgeltgruppe 7 berechnet. Die vollständige Auszahlung des gesamten Urlaubsgelds zu einem bestimmten Zeitpunkt erweist sich nicht deshalb günstiger, weil die Mitarbeiter die Zahlung im Einzelfall früher als nach der tarifvertraglichen Fälligkeitsregelung erhalten können. Nach welcher Verfahrensweise das Urlaubsgeld früher zu zahlen ist, hängt vom jeweiligen Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs und damit von den Umständen des Einzelfalls ab. Dass § 8 Nr. 3 Halbs. 2 MTV die Zahlung eines Abschlags in entsprechender Höhe gestattet, ändert nichts an dem für das zusätzliche Urlaubsgeld maßgeblichen Zahlungstermin. Abschlagszahlungen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie nur vorläufig bis zu einer im Weg der Abrechnung festzustellenden endgültigen Vergütung zu leisten sind (*BAG 30. Januar 2019 - 10 AZR 406/18 - Rn. 29*). Auch die Zahlung des Abschlags auf das zusätzliche Urlaubsgeld ist bereits vor Antritt des Urlaubs vorzunehmen. Aus der nachfolgenden Endabrechnung folgt sodann, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Nachzahlung oder dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Rückzahlung zusteht. Letzteres kommt in Betracht, wenn die geleisteten Abschlagszahlungen nach dem Ergebnis der Endabrechnung einen Überschuss an Abschlagsbeträgen ergeben.

III. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, ob und für welche Zeiträume der Kläger aus dem Jahr 2020 Urlaub in Anspruch genommen hat. Sodann hat es in einem ersten Schritt für die Urlaubszeiträume nach Maßgabe des § 8 Nr. 1 Satz 2 iVm. § 7 Nr. 20 MTV für jeden einzelnen Urlaubsabschnitt gesondert die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgelds zu berechnen. In einem zweiten Schritt ist zu ermitteln, ob die errechneten Beträge nach § 8 Nr. 2 MTV zu begrenzen sind, weil sie die Bemessungsobergrenze übersteigen. Schließlich ist zu prüfen, ob der Kläger für den jeweiligen - anteiligen - Anspruch auf Urlaubsgeld die Ausschlussfristen des § 13 Nr. 2 MTV gewahrt hat. Bei seiner Zinsentscheidung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass das zusätzliche Urlaubsgeld erst ab Verzugsbeginn (§ 288 Abs. 1 BGB) bzw. ab Eintritt der Rechtshängigkeit (§ 291 BGB), nicht aber vor seiner Fälligkeit zu verzinsen ist.

32

Kiel

Suckow

Zimmermann

Anthonisen

Jürging