
Datum: 09.01.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 2.Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 821/11
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2012:0109.2SA821.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 15 Ca 9029/10
Schlagworte: Berechnung der Urlaubsvergütung nach MTV Systemgastronomie
Normen: § 7 MTV Systemgastronomie
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Urlaubsvergütung ist nach dem MTV der Systemgastronomie als Tagesvergütung des Durchschnitts der letzten 12 Monate zu berechnen.

Tenor:
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 09.05.2011 - Aktenzeichen 15 Ca 9029/10 - wird auf deren Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um die richtige Berechnung der Urlaubsvergütung. 2

Der Kläger ist seit dem 01.05.2003 Arbeitnehmer der Beklagten, die ein Schnellrestaurant betreibt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie abgeschlossen zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie e. V. und der Gewerkschaft NGG anwendbar. Dieser regelt zur Berechnung des Urlaubsentgelts in § 7 3

Abs. 5 Folgendes:

"Während des Urlaubs ist das Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate zu bezahlen (Referenzperiodenprinzip). Sonderzahlungen (einschließlich Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung) werden bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts nicht berücksichtigt. 4

Hat sich binnen der letzten 12 Monate vor Urlaubsantritt die vertragliche Arbeitszeit des/d~~er~~ Beschäftigten durch Vertragsänderung erhöht oder ermäßigt, so ist für die Höhe der Entgeltfortzahlung dasjenige Durchschnittsentgelt maßgeblich, dass nach der Arbeitszeitänderung gezahlt wurde oder gezahlt werden sollte. Dies gilt nicht, wenn die Vertragsänderung nur vorübergehender Natur ist. In diesem Fall ist das Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate, oder bei kürzerer Betriebszugehörigkeit, das Durchschnittsentgelt dieses Zeitraumes Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (ohne Sonderzahlung)."

Mit dem Kläger ist ein Stundenlohn von 8,50 € vereinbart. Er erhielt im Monat Mai 2010 12 Urlaubstage und im Monat Juni 2010 13 Urlaubstage. Die Beklagte hat hierfür im Mai 93,60 Stunden zu 8,50 € und im Juni 101,40 Stunden zu 8,50 € abgerechnet. Der Kläger hat in seinem Geltendmachungsschreiben vom 24.07.2010 die tarifvertragliche Regelung dahingehend verstanden, dass sein Durchschnittsstundenlohn der letzten 12 Monate zu berücksichtigen sei, der 9,50 € betragen habe, so dass er an fehlender Urlaubsvergütung für die insgesamt 25 Urlaubstage 203,00 € brutto geltend gemacht hat. Die Beklagte errechnet demgegenüber in der Zeit von Mai 2009 bis April 2010 2263,80 Arbeitsstunden mit einer Gesamtvergütung von 19.626,50 €. Hieraus errechnet sie einen Stundenlohn von 8,67 €, den sie nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden an den Urlaubstagen in Höhe von 7,8 Stunden anrechnen will. Weiterhin vertritt sie die Ansicht, dass die Mehrarbeitsvergütung bei der Durchschnittsberechnung nicht eingerechnet werden dürfe, da es sich um eine nach Tarifvertrag ausgenommene Sonderzahlung handele. In einem weiteren Schriftsatz vertritt sie dann die Ansicht, beim Urlaubslohn sei lediglich der Regellohn von 8,50 € zu berücksichtigen, da nach dem Bundesurlaubsgesetz Überstundenentgelte und Zuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen seien. 6

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger nach seinem Antrag 226,22 € brutto nebst 5 Prozentpunktezinsen über dem Basiszinssatz seit dem 04.04.2011 zugesprochen. Es hat zur Begründung ausgeführt, dass der Tarifvertrag den Referenzzeitraum auf 12 Monate erweitere, Mehrarbeitsvergütung bei der Vergütungsberechnung aber nicht ausgenommen sei. Damit ergebe sich als Entgeltfaktor einen Betrag von 8,67 € hinsichtlich des Zeitfaktors sei der Monat mit 188,65 Stunden zu rechnen, da dies die durchschnittliche monatliche Arbeitsmenge der letzten 12 Monate sei. Damit seien im Monat Mai 107,08 Stunden und im Monat Juni 111,47 Stunden zu vergüten. 7

Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Berufung und vertieft ihre Ausführungen zu der Auslegung des Manteltarifvertrags. Sie vertritt zuletzt ausschließlich die Ansicht, bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts sei eine Stundenvergütung zu errechnen. Diese errechne sich durch Addition der gezahlten Vergütung ohne Zuschläge für Mehrarbeit, geteilt durch alle geleisteten Arbeitsstunden, was folgerichtig dem Regelstundensatz von 8,50 € für die einzelne Arbeitsstunde entspricht. Dieser Satz sei mit der Regelarbeitszeit pro Tag (7,8 Stunden) zu multiplizieren. 8

Die Beklagte beantragt, 9

10

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 09.05.2011 – 15 Ca 9029/10 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Nach Hinweis darauf, dass der Kläger nur einen Betrag von 203,00 € brutto rechtzeitig geltend gemacht habe, hat der Kläger seine Klageforderung insoweit ermäßigt und beantragt soweit die Klage nicht zurückgenommen wurde, 11

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 12

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß § 313 ZPO auf den Akteninhalt Bezug genommen. 13

Entscheidungsgründe 14

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, da sie trotz des geringen Streitwertes im arbeitsgerichtlichen Urteil zugelassen wurde. Sie ist auch im Übrigen zulässig und wurde fristgerecht eingelegt und begründet. 15

Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet. 16

Die richtige Berechnung der Urlaubsvergütung ergibt sich aus § 7 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für die Systemgastronomie. Danach ist einem Arbeitnehmer während seines Urlaubs das Durchschnittsentgelt der letzten 12 Monate zu bezahlen. Der Tarifvertrag regelt ferner, dass zum Durchschnittsentgelt Sonderzahlungen einschließlich Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung nicht gehören. Der Tarifvertrag regelt nicht ausdrücklich, ob zum Durchschnittsentgelt Mehrarbeitsstunden und Mehrarbeitszuschläge gehören. Er regelt ferner nicht, ob auf eine Stundenvergütung oder eine Tagesvergütung abzustellen ist. Diese Punkte sind durch Auslegung des Tarifvertrages zu klären. 17

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst von dem Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien die Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG vom 21.03.2001 – 10 AZR 41/00 -). 18

Danach ergibt sich zunächst, dass zur Berechnung der Urlaubsvergütung die in den letzten 12 Monaten vor dem Urlaub gelegene Gesamtvergütung, die Entgeltcharakter hat, zu addieren ist. Die für Überstunden einschließlich der Überstundenzuschläge geleistete Vergütung hat Entgeltcharakter. Sie wird für die geleistete Arbeit gezahlt und ist unmittelbar Gegenwert der geleisteten Arbeit. Der Tarifvertrag unterscheidet zwischen Durchschnittsentgelt und Sonderzahlungen. Hierdurch kommt zum Ausdruck, dass in der Durchschnittsberechnung Einzelzuwendungen, die nicht Entgeltcharakter haben, bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt bleiben. Der Tarifvertrag kann von einem durchschnittlich begabten Anwender dahin verstanden werden, dass der Arbeitnehmer sich im Urlaub wirtschaftlich so stehen soll, wie er im Durchschnitt der letzten 12 Monate aufgrund von Entgeltzahlungen, die unmittelbar auf seiner Arbeitsleistung beruhen, gestanden hat. 19

Deshalb gehören auch die Mehrarbeitszuschläge zum Entgelt der Referenzperiode. Ausgenommen sind nach der beispielhaften Aufzählung des Tarifvertrages nur diejenigen Leistungen wie Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung, die nicht unmittelbar mit der geleisteten Arbeit verknüpft sind. Mehrarbeitszuschläge unterscheiden sich dadurch von den Sonderzahlungen, dass sie der Entlohnung für zusätzlich geleistete Arbeit dienen, die über die regelmäßige tarifliche Vollzeit hinausgeht. Damit stellt die Mehrarbeitsvergütung regelmäßig die Vergütung für Arbeit mit erhöhten Belastungen dar, also einen Teil des für die Arbeit gezahlten Entgelts.

Die Beklagte hat die Vergütung des Klägers für die Zeit von Mai 2009 bis April 2010 mit 19.626,50 € angegeben. Diese Summe ist Entgelt der Referenzperiode den weiteren Rechenschritten zu Grunde zu legen. 20

Nach Ansicht der Kammer ergibt die Auslegung des Tarifvertrages weiterhin, dass dieses Gesamtentgelt auf das für einen Arbeitstag gezahlte Entgelt herunter zu rechnen ist. Dies folgt daraus, dass Urlaub stets in ganzen Arbeitstagen zu gewähren ist. Der Tarifvertrag spricht nicht von einer Stundenvergütung, sondern davon, dass während des Urlaubs, also der einzelnen Urlaubstage, das Durchschnittsentgelt je eines Durchschnittsarbeitstages der letzten 12 Monate zu zahlen ist. Dafür, dass nicht eine Stundenvergütung zu errechnen ist und mit den ausgefallenen Urlaubsstunden oder mit der vertraglichen Regelstundenzahl pro Urlaubstag zu multiplizieren ist, spricht zum einen, dass im Urlaubsrecht Urlaub stets in ganzen Tagen berechnet wird. Weiter spricht hierfür aber der zweite Abschnitt des § 7 Abs. 5 MTV. Hätten die Tarifvertragsparteien die Errechnung einer Stundenvergütung als Durchschnittsentgelt beabsichtigt, dann wäre der gesamte zweite Abschnitt aus Absatz 5 überflüssig gewesen. Nur wenn auf ein Tagesentgelt abgestellt wird, spielt es eine Rolle, ob sich die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers im vergangenen Jahr vertraglich verändert hat, also erhöht oder ermäßigt worden ist. Denn nur dann, wenn eine Tagesdurchschnittsvergütung errechnet wird, kommt es zu ungerechten Ergebnissen, wenn beispielsweise kurz vor dem Urlaubszeitpunkt die Arbeitszeit dauerhaft abgesenkt oder erhöht worden sein sollte. Der Tagesdurchschnitt in der Vergangenheit weicht dann in erheblichem Maße von der durch den Urlaub ausgefallenen Vergütung ab. Nur für diesen Fall haben die Tarifvertragsparteien vorgesehen, dass die Durchschnittsberechnung abweichend durchgeführt wird, nämlich dass nur die Vergütungsbestandteile, die nach der Änderung der Arbeitszeit verdient wurden, in die Durchschnittsberechnung des Tagesverdienstes einfließen. Diese Regelung macht keinen Sinn, wenn eine Stundenvergütung als Durchschnittsvergütung zu errechnen wäre und diese mit der regelmäßigen, vertraglich vereinbarten Stundenanzahl zu multiplizieren wäre. 21

Für die Zugrundelegung des Tagesverdienstes spricht auch, dass die Tarifvertragsparteien nicht geregelt haben, ob die Stundenvergütung mit der Anzahl der ausgefallenen Stunden laut Dienstplan oder mit der Anzahl der Regelarbeitsstunden laut Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag multipliziert werden soll. Eine solche Regelung ist bei der vom Gericht gefundenen Auslegung, dass auf einen Tagesverdienst ab zu stellen ist, auch nicht erforderlich. 22

Die von der Arbeitgeberin favorisierte Auslegung des Tarifvertrages, die Vergütungssumme ohne Mehrarbeitszuschläge durch die in den vergangenen 12 Monaten geleisteten Einzelstunden zu dividieren, macht im Hinblick auf den Tarifvertrag überhaupt keinen Sinn, denn bei dieser Division ergibt sich stets der vertraglich vereinbarte Grundlohn hier in Höhe von 8,50 €. Wenn dieser dann nach Ansicht der Beklagten auch nur mit den regelmäßig anfallenden vertraglich geschuldeten Stunden ohne mögliche Mehrarbeitsstunden multipliziert 23

werden soll, so hätten die Tarifvertragsparteien dies viel kürzer und unproblematischer ausdrücken können, nämlich, dass während des Urlaubs die Grundvergütung mit den Grundstunden zu bezahlen ist. Diese Formulierung würde auch jede Art der Änderung der Arbeitszeit mit umfassen, ohne dass hierfür gesonderte Tarifvertragsklauseln erforderlich wären. Allerdings wäre ein solches Rechenergebnis nicht mehr die Sicherstellung des Durchschnittsverdienstes der Vergangenheit, sondern die Sicherstellung der ausgefallenen vertraglichen Grundvergütung. Dass dies von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt war, ergibt sich schon daraus, dass eine Referenzperiode als Maßstab für die Urlaubsvergütung zugrundegelegt wird und diese sogar noch über die gesetzliche Zeit von 13 Wochen hinaus ausgedehnt wird, um eine breitere Entgeltbasis bei schwankenden Einsatzzeiten, Schichtplänen und Überstundenmengen zu garantieren.

Für die Zeit von Mai 2009 bis April 2010 ergibt sich damit bei 260 Jahresarbeitstagen eine durchschnittliche Tagesvergütung von 75,49 €, was bei 12 Urlaubstagen im Mai die Differenz von 110,28 € zur gezahlten Vergütung und bei 13 Urlaubstagen im Juni die Differenz von 113,47 € ergibt. Mehr als die rechtzeitig geltend gemachte und ursprünglich eingeklagte Summe von 203,00 € waren dem Kläger jedoch nicht zuzusprechen. 24

Der Zinsanspruch folgt aus § 291 i. V. m. § 288 Abs. 1 BGB. Da die vom Kläger zunächst zuviel verlangte Summe eine lediglich eine geringfügige Zuvielforderung darstellt, waren der Beklagten die Kosten gemäß § 97 Abs. 1 i. V. m. § 92 Abs. 2 ZPO aufzuerlegen. 25

Die Revision wurde mangels allgemeiner Bedeutung des Rechtsstreits nicht zugelassen. 26

Olesch Pohl Müller 27