

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 12. Juli 2016
- 9 AZR 264/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:120716.U.9AZR264.15.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 22. August 2014
- 10 Ca 3692/13 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. April 2015
- 3 Sa 529/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Umfang eines tarifvertraglichen Urlaubsanspruchs

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 264/15
3 Sa 529/14
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juli 2016

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 12. Juli 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Jacob für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 14. April 2015 - 3 Sa 529/14 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anzahl der dem Kläger im Kalenderjahr 1
zustehenden Urlaubstage.

Die Parteien verbindet seit dem 3. Mai 2000 ein Arbeitsverhältnis, auf 2
das kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die für die Beklagte geltenden Haus-
tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. Die Beklag-
te schloss am 24. September 2001 mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-
Umwelt (IG BAU) einen ab dem 1. Januar 2000 geltenden Manteltarifver-
trag - Haustarifvertrag - (MTV 2000), der in § 8 ua. regelt:

„2. Urlaubsdauer

- 2.1 Der Erholungsurlaub für Jugendliche und Behinderte
... wird entsprechend den gesetzlichen Vorschriften
gewährt.
- 2.2 Alle übrigen Arbeitnehmer erhalten 23 Arbeitstage
Urlaub.
- 2.3 Für langjährige Betriebszugehörigkeit erhöht sich der
Urlaubsanspruch gemäß Ziff. 2.2 wie folgt:
 - nach vollendeter 5-jähriger Betriebszugehörigkeit
um 1 Arbeitstag,
 - nach vollendeter 10-jähriger Betriebszugehörigkeit
um 2 Arbeitstage,
 - nach vollendeter 15-jähriger Betriebszugehörigkeit
um 3 Arbeitstage,
 - nach vollendeter 20-jähriger Betriebszugehörigkeit
um 4 Arbeitstage,
 - nach vollendeter 25-jähriger Betriebszugehörigkeit

um 5 Arbeitstage,

- nach vollendeter 30-jähriger Betriebszugehörigkeit um 6 Arbeitstage.

Ergibt das erste Jahr der Beschäftigung kein volles Kalenderjahr, so bleibt es bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit im Sinne der vorgenannten Staffelung außer Betracht.“

Unter dem 16. Dezember 2004 vereinbarten die Tarifvertragsparteien 3
einen Manteltarifvertrag - Haustarifvertrag - (MTV 2005), der am 1. Januar 2005
in Kraft trat. Dieser regelt in § 7 ua. Folgendes:

„2. Urlaubsdauer

Der Erholungsurlaub für Jugendliche und Behinderte wird entsprechend den gesetzlichen Vorschriften gewährt.

Alle seit dem 01.01.2004 eingestellten Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten 21 Arbeitstage Urlaub.

Für die langjährige Betriebszugehörigkeit aller Arbeitnehmer erhöht sich der Urlaubsanspruch wie folgt:

- nach vollendeter 10-jähriger Betriebszugehörigkeit um 1 Arbeitstag,
- nach vollendeter 20-jähriger Betriebszugehörigkeit um 2 Arbeitstage,
- nach vollendeter 30-jähriger Betriebszugehörigkeit um 3 Arbeitstage.

Ergibt das erste Jahr der Beschäftigung kein volles Kalenderjahr, so bleibt es bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit im Sinne der vorgenannten Staffelung außer Betracht. ...

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.04 begonnen hat, gelten die bis zum 31.12.04 erworbenen Urlaubsansprüche gemäß dem Manteltarifvertrag vom 24.09.01 besitzstandswahrend weiter.“

Die IG BAU kündigte den MTV 2005 zum 31. Dezember 2009. Ein 4
neuer Tarifvertrag wurde bislang nicht vereinbart.

Unter dem 23. November 2010 teilte die Beklagte der Belegschaft mit, 5
dass sich Geschäftsführung und Betriebsrat am 20. August 2010 auf eine neue

„Betriebliche Mantelregelung“ verständigt hätten. Diese seitens des Betriebsrats nicht unterzeichnete Vereinbarung vom 19. November 2010 wiederholt in § 7 Ziff. 2 sinngemäß die Tarifregelung des § 7 Ziff. 2 MTV 2005. Angefügt ist in Abs. 5 folgender Satz:

„Für diese Arbeitnehmer wird ein nach dem 31.12.2004 neu entstehender Urlaubsanspruch von mehr als 24 Arbeitstagen - im Sinne dieser betrieblichen Mantelregelung - ausgeschlossen.“

Die von der Beklagten erstellte Lohnabrechnung für Januar 2012 wies für den Kläger einen Jahresurlaub im Umfang von 23 Arbeitstagen aus. 6

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, infolge seiner 10-jährigen Betriebszugehörigkeit habe sich der 23 Arbeitstage umfassende Urlaubsanspruch, der ihm aufgrund der Besitzstandsregelung gemäß § 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005 zustehe, um einen Arbeitstag erhöht. 7

Der Kläger hat beantragt festzustellen, dass ihm ab dem Kalenderjahr 2013 24 Arbeitstage Jahresurlaub zustehen. 8

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, der von einem Arbeitnehmer erworbene Besitzstand nach § 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005 sei auf den Urlaubsanspruch nach dem neuen Tarifstand anzurechnen. Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. Januar 2004 in ihre Dienste getreten seien, erhöhe sich der Urlaubsanspruch deshalb erst, wenn die Summe des Urlaubsanspruchs aus § 7 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 2005 (Grundurlaub) und § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 (Mehrurlaubstage) den besitzstandsgeschützten Urlaub übersteige. Dem Kläger, der mit einem Besitzstand von 23 Arbeitstagen in den MTV 2005 übergeleitet worden sei, stehe daher erst nach einer 30-jährigen Betriebszugehörigkeit ein jährlicher Urlaubsanspruch im Umfang von 24 Arbeitstagen zu. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen 10

Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht abgeändert und der Klage stattgegeben. 11

I. Die Klage ist nach der gebotenen Auslegung des Klageantrags zulässig. Streitgegenstand ist allein die Frage, ob sich infolge der 10-jährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers der zwischen den Parteien im Umfang von 23 Arbeitstagen unstreitige jährliche Urlaubsanspruch gemäß § 7 Ziff. 2 Abs. 3 Spiegelstrich 1 MTV 2005 um einen Arbeitstag erhöht hat. Dies hat der Kläger in der Revisionsverhandlung vor dem Senat klargestellt. Da die Beklagte die Erhöhung des Urlaubsanspruchs in Abrede stellt, hat der Kläger gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ein Interesse an einer gerichtlichen Feststellung des Umfangs des ihm zustehenden Jahresurlaubs (*vgl. BAG 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 - Rn. 8 ff. mwN, BAGE 149, 315*). 12

II. Die Klage ist begründet. Der seit dem 3. Mai 2000 bei der Beklagten beschäftigte Kläger hat gemäß § 7 Ziff. 2 Abs. 3 und Abs. 5 MTV 2005 ab dem Kalenderjahr 2013 Anspruch auf 24 Arbeitstage Urlaub im Kalenderjahr. Am maßgeblichen Stichtag, dem 31. Dezember 2004, standen ihm 23 Arbeitstage Jahresurlaub zu (§ 8 Ziff. 2.2 MTV 2000). Dieser Anspruch blieb ihm nach § 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005 erhalten. Nach vollendeter 10-jähriger Betriebszugehörigkeit erhöhte sich dieser Anspruch um einen Urlaubstag auf 24 Arbeitstage (§ 7 Ziff. 2 Abs. 3 Spiegelstrich 1 MTV 2005). 13

1. Die Besitzstandsregelung in § 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005 bezieht sich nicht nur auf die Mehrurlaubstage, die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit vor dem Stichtag nach § 8 Ziff. 2.3 Abs. 1 MTV 2000 erworben 14

ben hatte, sondern auch auf den gegenüber der Neuregelung höheren Grundurlaubsanspruch von 23 Arbeitstagen (§ 8 Ziff. 2.2 MTV 2000). Dies folgt mittelbar aus dem Wortlaut des § 7 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 2005, der ausschließlich den Grundurlaub für die seit dem 1. Januar 2004 eingestellten Arbeitnehmer regelt. Wollte man die Tarifregelung des § 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005 so lesen, dass diese nur die aufgrund einer langjährigen Betriebszugehörigkeit erworbenen Ansprüche als Summe aus Grundurlaub und Mehrurlaubstagen sichert, fehlte eine Regelung für die vor dem 1. Januar 2004 eingestellten Arbeitnehmer, die bis zu diesem Stichtag eine 5-jährige Betriebszugehörigkeit noch nicht vollendet hatten. Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien eine derart lückenhafte Tarifregelung schaffen wollten, fehlen.

2. Entgegen der Auffassung der Revision sind bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis - wie das des Klägers - vor dem 1. Januar 2004 begründet wurde, die in § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 geregelten Mehrurlaubstage dem Grundurlaub der Vorgängerregelung (*23 Arbeitstage nach § 8 Ziff. 2.2 MTV 2000*) und nicht dem Grundurlaub der Neuregelung (*21 Arbeitstage nach § 7 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 2005*) hinzuzurechnen. Hiermit zu vergleichen ist der besitzstandsgeschützte Urlaub (§ 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005). Der höhere Urlaubsanspruch ist dann maßgeblich. 15

a) Bereits der Wortlaut des § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 zwingt zu dieser Auslegung. Die Tarifnorm ordnet die Erhöhung des Urlaubsanspruchs - abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit - für „alle Arbeitnehmer“ an und damit auch für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2004 begründet worden ist. Hätten die Tarifvertragsparteien diese Arbeitnehmer ausnehmen wollen, hätten sie die Regelung anders formulieren müssen. 16

b) Auch der Regelungszusammenhang, in den die Tarifregelung eingebettet ist, gibt das Auslegungsergebnis vor. Die Erhöhung des Urlaubsanspruchs aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit ist in § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 und damit in einem eigenständigen Absatz geregelt. Anders als bei der Vorgängerregelung des § 8 Ziff. 2.3 MTV 2000 (*„erhöht sich der Urlaubsanspruch gemäß Ziff. 2.2“*) fehlt es an einer Bezugnahme auf eine bestimmte Tarifvorschrift, 17

etwa auf § 7 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 2005. Stattdessen haben die Tarifvertragsparteien eine Tarifregelung für „alle Arbeitnehmer“ und nicht nur für eine Gruppe von Arbeitnehmern - etwa die nach dem 1. Januar 2004 eingetretenen Arbeitnehmer - geschaffen. Die Bezugnahme auf konkret bezeichnete Bestimmungen ist eine im Tarifrecht verbreitete Regelungstechnik, derer sich auch die Tarifvertragsparteien des MTV 2005 mehrfach bedient haben (vgl. § 3 Ziff. 8, § 4 Ziff. 1.1 Abs. 1 und § 8 Ziff. 3 Abs. 2 MTV 2005). Wenn sie bei der Tarifierung des § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 auf eine Bezugnahme auf § 7 Ziff. 2 Abs. 2 MTV 2005 verzichtet haben, belegt dies, dass eine Einschränkung des begünstigten Personenkreises nicht beabsichtigt war.

c) Schließlich sprechen auch Sinn und Zweck der Tarifregelung für das Auslegungsergebnis. § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 dient dem Zweck, die langjährige Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern zu honorieren. Dies geschieht durch eine an der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientierte Erhöhung des Urlaubsanspruchs. Folgte man der Rechtsansicht der Beklagten, führte weder eine 10-jährige noch eine 20-jährige Betriebszugehörigkeit zu einer Erhöhung des dem Kläger zustehenden Urlaubsanspruchs. Im Streitfall wäre der Kläger insofern von der Urlaubsstaffelung abgekoppelt, was dem Zweck der Tarifnorm zuwiderliefe. 18

d) Etwas anderes folgt auch nicht aus der Besitzstandsregelung in § 7 Ziff. 2 Abs. 5 MTV 2005. Diese sichert den Arbeitnehmern die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Tarifänderung erworbenen Urlaubsansprüche, ohne Aussagen darüber zu treffen, wie sich der Urlaubsanspruch unter dem Regime des MTV 2005 künftig entwickelt. Dazu bedurfte es einer weiteren Regelung. Eine solche haben die Tarifvertragsparteien für „alle Arbeitnehmer“ in § 7 Ziff. 2 Abs. 3 MTV 2005 geschaffen, ohne diese in persönlicher Hinsicht einzuschränken. 19

3. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die „Betriebliche Mantelregelung“ vom 19. November 2010 dem Anspruch des Klägers nicht entgegensteht. Gegen diese Würdigung seitens des Landesarbeitsgerichts erhebt die Revision keine Einwände. 20

III. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 21

Brühler

Krasshöfer

Suckow

Heilmann

Jacob