

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 20. Juni 2018
- 4 AZR 339/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:200618.U.4AZR339.17.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 15. Juni 2016
- 14 Ca 8810/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. März 2017
- 5 Sa 975/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auslegung von Tarifverträgen - Arbeit auf Abruf - Berechnung einer Pauschale für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für das Urlaubsentgelt

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 339/17

5 Sa 975/16
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2018

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Klose sowie die ehrenamtliche Richterin Mayr und den ehrenamtlichen Richter Hoffmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 30. März 2017 - 5 Sa 975/16 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. Juni 2016 - 14 Ca 8810/15 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten für den Zeitraum von Januar 2012 bis Juli 2015 über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung höherer tariflicher Pauschalen für die Zeiten von Erholungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit (sog. „U/K-Pauschalen“). 1

Die Klägerin schloss im Jahre 1992 mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der LSG GmbH, einen „Teilzeitvertrag zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall“. Darin ist, soweit für den Rechtsstreit relevant, ua. vereinbart: 2

„4. Es wird ein Einsatzumfang von 40 Stunden pro Monat xxxxxxxxxxxx festgelegt. Von den zeitlichen Grenzen dieses Bezugszeitraums darf nicht einseitig abgewichen werden. Das Recht der Parteien, die in Satz 1 genannte Stundenzahl im gegenseitigen Einvernehmen von Fall zu Fall zu erhöhen, bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

5. Das nach Maßgabe der Ziffer 4 festgelegte Einsatzvolumen wird entsprechend dem Arbeitsanfall erbracht. ... Jeder Urlaubstag vermindert das in Ziff. 4 Satz 1 vereinbarte Einsatzvolumen um jeweils den Stundenbetrag, der dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen Wochenstundenzahl entspricht.

...

6. Für die Beschäftigung gelten neben den Vereinbarungen dieses Vertrages die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge, LSG-Regeln und der Betriebsvereinbarungen, soweit sie Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall ausdrücklich in ihren Geltungsbereich einbeziehen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses regelt sich nach Maßgabe des jeweils gültigen Tarifvertrages.
- ...
11. Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung wird nach Maßgabe des jeweils gültigen Tarifvertrages gewährt. ...“

Die LSG GmbH, deren Firma später in LSG S D GmbH geändert wurde, war Mitglied des Arbeitgeberverbandes Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (im Folgenden AVH). Nach Maßgabe eines Spaltungs- und Übernahmevertrags vom 8. Juni 2011 sowie der Zustimmungsbeschlüsse der beteiligten Rechtsträger vom selben Tag hat die Beklagte Teile des Vermögens der LSG S D GmbH als Gesamtheit im Wege der Umwandlung durch Aufspaltung übernommen. Die Beklagte ist ein Unternehmen, das zum Konzern der D L AG gehört und die Bordverpflegung für Flugzeuge herstellt. Sie ist seit Juli 2011 Mitglied des Arbeitgeberverbandes Luftverkehr e.V. (im Folgenden AGVL). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts schlossen der AVH, der AGVL und die Gewerkschaft ver.di einen „Übernahmevertrag“, gemäß dessen § 1 der AGVL anstelle des AVH in sämtliche zwischen dem AVH und der Gewerkschaft ver.di zum 1. Januar 2010 („Stichtag“) bestehenden Tarifverträge eintrat.

3

Der AVH und die Gewerkschaft ver.di hatten einen Manteltarifvertrag Nr. 2 für Mitarbeiter der LSG mit Verträgen zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (im Folgenden MTV MaA Nr. 2) abgeschlossen. In der Fassung vom 1. Januar 2007 heißt es darin - soweit für den Rechtsstreit relevant -:

4

„§ 4 Arbeitszeit

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, entsprechend dem vertraglich vereinbarten Vertragsstundenvolumen im vertraglich vereinbarten Bezugszeitraum ihre Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall zu erbringen.

§ 5 Mehrarbeit

- (1) Die Arbeitszeit kann über das vertraglich vereinbarte Vertragsstundenvolumen im vertraglich vereinbarten Bezugszeitraum hinaus nur einvernehmlich erhöht werden.
- (2) Für diese mehr geleisteten Arbeitsstunden erfolgt die Vergütung auf Basis der Stundensätze gemäß § 3 Abs. (1) VETV.
- (3) Arbeitsstunden, die über das monatliche Stundensoll von Vollzeitmitarbeitern hinaus geleistet werden, sind Mehrarbeitsstunden.

...

§ 10 Anspruch auf Vergütung

- (1) Der Mitarbeiter hat für die von ihm geleistete Arbeit Anspruch auf die tarifvertraglich vereinbarte Vergütung.
- (2) Als Vergütung werden eine Grundvergütung und, sofern die Voraussetzungen vorliegen, folgende Aufschläge gezahlt:
 - a) Mehrarbeitsvergütung,
 - b) Zeitzuschläge.

...

- (5) Bei Abgeltung für nicht genommenen Urlaub oder Rückrechnung für unberechtigt erhaltenen Urlaub ist für jeden so zu berechnenden Urlaubstag 1/30 der Urlaubsvergütung gemäß § 24 Abs. (2) zugrunde zu legen.

§ 11 Grundvergütung

- (1) Die Grundvergütung wird, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, nach dem Wert der Leistung bemessen. Zu diesem Zweck ist jeder vom Tarifvertrag erfasste Mitarbeiter in eine Entgeltgruppe einzuordnen.

...

§ 12 Mehrarbeitsvergütung

- (1) Die Vergütung für geleistete Mehrarbeit (§ 5 Abs. (3)) bemisst sich nach dem individuellen Stundensatz, dessen Berechnung in § 3 VETV festgelegt ist.

...

§ 16 Krankenbezüge

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig, so erhält er für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unter den nachfolgenden Voraussetzungen Krankenbezüge.
- (2) Bis zur Dauer von sechs Wochen wird als Krankenbezug die aktuelle Grundvergütung weitergezahlt. Außerdem erhält der Mitarbeiter je Kalendertag zur Abgeltung von Mehrarbeitsvergütung und Zeitzuschlägen einen Pauschalbetrag, der sich nach § 24 Abs. (2) - umgerechnet auf Kalendertage - errechnet. Der Pauschalbetrag wird ab dem ersten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit berechnet. ...

§ 24 Erholungsurlaub

...

- (2) Für die Zeit des Erholungsurlaubs werden dem Mitarbeiter die Grundvergütung und die Zulagen weitergezahlt. Außerdem erhält der Mitarbeiter je Urlaubstag zur Abgeltung von Zeitzuschlägen auf Grundarbeitsstunden einen Pauschalbetrag, der sich wie nachstehend ausgeführt errechnet. Der Pauschalbetrag wird ab dem ersten Urlaubstag berechnet.

- a) Der Pauschalbetrag errechnet sich aus der Summe der im vorausgegangenen Kalenderjahr auf das vereinbarte Vertragsstundenvolumen abgerechneten Zeitzuschläge und der - bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze gem. § 5 Abs. (3) - darüber hinaus tatsächlich abgerechneten Grundarbeitsstunden und Zeitzuschläge, geteilt durch die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage (einschließlich Dienstreise- und Lehrgangstage). Der Divisor wird erhöht um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldigt gefehlt hat.

...

- (3) Die Dauer des Erholungsurlaubes beträgt - auf Basis einer 7-Tage-Woche - in den ersten zwei Jahren ab tatsächlichem Beginn der Beschäftigung 35 Urlaubstage, für die folgenden 2 Jahre 38 Urlaubstage und ab dem 5. Jahr 42 Urlaubstage (siehe Protokollnotiz V).

...

§ 27 Anteiliger Urlaub im laufenden Urlaubsjahr

...

- (4) Bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung und bei gesetzlichem oder vertraglichem Anspruch auf Ruhen des Arbeitsverhältnisses - ausgenommen die Fälle des § 9 -, die 15 Kalendertage in einem Jahr überschreiten, wird der Urlaub anteilig für diejenige Zeit gekürzt, in der das Arbeitsverhältnis ruhte, und zwar für jeden Kalendertag um $1/365$, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. ...“

Die ursprüngliche Fassung des § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 vom 21. Januar 1993, die vom 1. Januar 1993 bis zum 30. Juni 1998 Gültigkeit hatte, lautete wie folgt: 5

„Der Pauschalbetrag errechnet sich aus der Summe der Vergütungsbeträge für die in dem vorausgegangenen Kalenderjahr über das Vertragsstundenvolumen hinaus abgerechneten Arbeitsstunden, Mehrarbeitsvergütungen und Zeitzuschlägen. Dieser Betrag ist durch die um die Zahl der Abwesenheitstage, bei denen arbeitsfreie Lehrgangs- und Dienstreisetage (Kalendersymbole F, A, L, R) nicht berücksichtigt werden, reduzierte tatsächliche Jahrestageszahl zu teilen. Der Divisor wird erhöht um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldigt gefehlt hat.“

Vom 1. Juli 1998 bis zum 31. Dezember 2006 lautete die Fassung des § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 wie folgt: 6

„Der Pauschalbetrag errechnet sich aus der Summe der in dem vorausgegangenen Kalenderjahr abgerechneten Zeitzuschläge auf Grundarbeitsstunden, geteilt durch die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage (einschließlich Dienstreise- und Lehrgangstage) des vorausgegangenen Kalenderjahres. Der Divisor wird erhöht um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldigt gefehlt hat.“

Der AVH und die Gewerkschaft ver.di hatten zudem einen Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal (im Folgenden MTV Boden Nr. 14) abgeschlossen. In der Fassung vom 1. Januar 2007 heißt es darin auszugsweise:

„§ 32 Erholungsurlaub

...

(2) Für die Zeit des Erholungsurlaubs werden dem Mitarbeiter die Grundvergütung und die Zulagen weitergezahlt. Außerdem erhält der Mitarbeiter je Urlaubstag zur Abgeltung von Zeitzuschlägen auf Grundarbeitsstunden einen Pauschalbetrag, der sich wie nachstehend ausgeführt errechnet. Der Pauschalbetrag wird ab dem ersten Urlaubstag berechnet.

a) Der Pauschalbetrag errechnet sich aus der Summe der in dem vorausgegangenen Kalenderjahr abgerechneten Zeitzuschläge auf Grundarbeitsstunden, geteilt durch die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage (einschließlich Dienstreise- und Lehrgangstage) des vorausgegangenen Kalenderjahres. Der Divisor wird erhöht um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldigt gefehlt hat.

...

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubes für Mitarbeiter, die planmäßig im Durchschnitt 5 Arbeitstage und weniger pro Woche arbeiten, beträgt in den ersten zwei Jahren ab tatsächlichem Beginn der Beschäftigung 25 Urlaubstage, für die folgenden 2 Jahre 27 Urlaubstage und ab dem 5. Jahr 30 Urlaubstage (siehe Protokollnotiz XI).

(4)

a) Urlaubstage sind die dienst- bzw. schichtplanmäßigen Arbeitstage.

Für jeden Urlaubstag erfolgt eine Zeitgutschrift in Höhe der Stunden, die über einen Bezugszeitraum nach § 5 Abs. (1) der durchschnittlich auf einen einzelnen Tag entfallenden Grundarbeitszeit in der 5-Tage-Woche entsprechen (siehe Protokollnotiz X).

- b) Als Arbeitstag gilt derjenige Tag, an welchem die dienstplan- bzw. schichtplanmäßige Arbeitszeit beginnt.“

Im Klagezeitraum legte die Beklagte bei der Berechnung der U/K-Pauschalen als Divisor nicht die tatsächlich geleisteten Arbeitstage einschließlich Dienstreise- und Lehrgangstage, sondern einen Divisor entsprechend der bis zum 30. Juni 1998 geltenden Fassung des § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 zugrunde und brachte die so berechneten Beträge zur Auszahlung.

8

Im zeitlichen Zusammenhang mit einer im Januar 2015 von einem Mitarbeiter der LSG S F GmbH erhobenen Klage auf Zahlung höherer U/K-Pauschalen nahmen der AGVL und die Gewerkschaft ver.di Verhandlungen über neue Tarifregelungen auf. Sie vereinbarten am 22. Juli 2015 den 4. Änderungsstarifvertrag zum MTV für Mitarbeiter der LSG auf Abruf Nr. 2 (im Folgenden 4. Änderungs-TV), in dem es ua. heißt:

9

„Präambel

Die Tarifvertragsparteien hatten zuletzt zum 01.01.2007 eine Änderung der Berechnungsgrundlage der sog. U/K-Pauschale vorgenommen. Die Tarifparteien haben nunmehr festgestellt, dass diese Berechnungsgrundlage offensichtlich dem tarif- und personalpolitischen Verständnis für die Gewährung einer Urlaubs- und Krankheitspauschale widerspricht und zu einer signifikanten Besserstellung der Mitarbeiter auf Abruf im Urlaubs- und Krankheitsfall im Vergleich zu Vollzeitmitarbeitern führt. Diese Besserstellung war auch im Abschlussjahr 2007 nicht beabsichtigt. Die Regelung ist somit gleichheitswidrig. Die Tarifparteien berichtigen daher im Einvernehmen diese fehlerhafte Berechnungsgrundlage durch nachfolgenden Tarifvertrag.

Artikel 1

§ 24 Abs. 2 Lit. a des MTV MaA wird wie folgt neu gefasst:

„Der Pauschalbetrag errechnet sich aus der Summe der im vorausgegangenen Kalenderjahr auf das vereinbarte Vertragsstundenvolumen abgerechneten Zeitzuschläge und der - bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze gem. § 5 Abs. (3) - darüber hinaus tatsächlich abgerechneten Grundarbeitsstunden und Zeitzuschläge. Dieser Pauschalbetrag ist durch die um die Zahl der Abwesenheitsta-

ge reduzierte Zahl 360 geteilt.

Abwesenheitstage im Sinne dieses Absatzes sind Betriebsunfall, Wegeunfall, Sonderurlaub mit Erstattungsanspruch, arbeitsfreie Tage an denen Arbeitsunfähigkeit besteht, Arbeitsunfähigkeit, Mutterschutz, Sonderurlaub bei Pflege des erkrankten Kindes, Sonderurlaub nach §§ 8, 9 MTV MaA, Erholungsurlaub, unbezahlte Arbeitsfreistellung, Kuraufenthalt und ganztägige Betriebsratsstätigkeit bei nicht nach § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Der Divisor wird erhöht um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldigt gefehlt hat.'

Artikel 2

Dieser Änderungsstarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.01.2007 in Kraft.“

Mit ihrer der Beklagten am 22. Januar 2016 zugestellten Klage hat die Klägerin die Differenz zwischen den ihr von der Beklagten gezahlten U/K-Pauschalen und den nach ihrer Ansicht nach dem MTV MaA Nr. 2 idF vom 1. Januar 2007 zustehenden U/K-Pauschalen für den Zeitraum 2012 bis Juli 2015 begehrt. Sie hat dazu die Ansicht vertreten, die Beklagte habe ihrer Berechnung einen falschen Divisor zugrunde gelegt. Sie könne sich auch nicht auf den MTV MaA Nr. 2 idF des 4. Änderungs-TV aus dem Jahre 2015 berufen. Die rückwirkende Inkraftsetzung sei aus Gründen des Vertrauensschutzes unzulässig. Auch sei der Beklagten bewusst gewesen, dass ihre Abrechnungspraxis nicht in Einklang mit den tariflichen Vorschriften gestanden habe. 10

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.930,05 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14. Dezember 2015 zu zahlen. 11

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, die Berechnung der U/K-Pauschalen, wie sie im 4. Änderungs-TV dargestellt werde, habe schon immer dem Verständnis der Tarifvertragsparteien entsprochen. Dementsprechend sei die Pauschale seit 2007 auch so berechnet worden. Die Regelung im 4. Änderungs-TV gebe daher die Regelung wieder, die beabsichtigt und gelebt worden sei. Im Übrigen sei die 12

rückwirkende Änderung des MTV MaA Nr. 2 idF vom 1. Januar 2007 zulässig. Die missglückte Vorgängerregelung habe zu einer deutlichen Besserstellung der Mitarbeiter auf Abruf gegenüber anderen Mitarbeitern geführt. Die Klägerin könne aus einem offensichtlichen Versehen der Tarifvertragsparteien keinen systemwidrigen Vorteil ziehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten hat Erfolg. Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum sowohl einen weiter gehenden Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen nach § 16 Abs. 2 MTV MaA Nr. 2 als auch einen solchen auf weiter gehende Urlaubsvergütung nach § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 hat. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts hat die Beklagte die sog. U/K-Pauschalen tarifkonform berechnet. Dementsprechend war das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. 14

I. Die Klägerin hat für den streitgegenständlichen Zeitraum keinen Anspruch auf Zahlung des geltend gemachten höheren Pauschalbetrags im Rahmen der Krankenbezüge nach den aufgrund vertraglicher Vereinbarung anwendbaren § 16 Abs. 2, § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2. 15

1. Nach den genannten tariflichen Regelungen erhält der Mitarbeiter als Krankenbezug neben der aktuellen, weiterzuzahlenden Grundvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen außerdem je Kalendertag zur Abgeltung von Mehrar- 16

beitsvergütung und Zeitzuschlägen einen Pauschalbetrag, der sich nach § 24 Abs. 2 MTV MaA Nr. 2 - umgerechnet auf Kalendertage - errechnet.

2. Unstreitig hat die Beklagte für die Dauer der Arbeitsunfähigkeiten der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum die jeweils aktuelle Grundvergütung nach § 11 MTV MaA Nr. 2 gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 MTV MaA Nr. 2 weitergezahlt. 17

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte auch den Anspruch auf Zahlung der tariflichen Pauschale zur Abgeltung von Mehrarbeitsvergütung und Zeitzuschlägen gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 erfüllt. Sie hat diese tarifliche Pauschale für die Mehrarbeitsvergütung und Zeitzuschläge im Rahmen der Krankenbezüge zutreffend berechnet, indem sie diese Berechnung auf der Basis von Kalendertagen vorgenommen hat. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen. 18

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30, BAGE 124, 110; 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 14; 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19*). Die Auslegung der Tarifnorm durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (*BAG 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 - Rn. 19 mwN, BAGE 150, 184*). 19

b) Unter Berücksichtigung dieses Maßstabs durfte das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Krankenbezüge die Berechnung der Pauschale auf der 20

Basis geleisteter Arbeitstage ohne weitere Umrechnung auf Kalendertage nicht als zutreffend erkennen.

aa) Das Berufungsgericht differenziert bei der Berechnung der sog. U/K-Pauschalen nicht zwischen den beiden tariflichen Pauschalen. Anders als bei der „Urlaubspauschale“ ist bei der Pauschale im Rahmen der Krankenbezüge in § 16 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 an zwei Stellen ausdrücklich von „Kalendertagen“ die Rede, während der Begriff „Arbeitstag“ nicht auftaucht. Nach dieser tariflichen Regelung erhält der Mitarbeiter die Pauschale „je Kalendertag“ und „umgerechnet auf Kalendertage“. Dementsprechend kann auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, davon ausgegangen werden, der Wortlaut der tariflichen Bestimmung sei derart eindeutig, dass es eines Rückgriffs auf die übrigen Aspekte einer Tarifauslegung an sich nicht mehr bedürfe. Es hat den Wortlaut dieser tariflichen Regelung bei seiner Auslegung rechtsfehlerhaft nicht berücksichtigt bzw. fehlerhaft eingeordnet, indem es ausgeführt hat, § 16 Abs. 2 MTV MaA Nr. 2 zeige, dass die Tarifvertragsparteien zwischen Arbeitstag und Kalendertag unterscheiden (*S. 11 UA*). 21

bb) Aus dem klaren Wortlaut des § 16 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 folgt vielmehr die Zulässigkeit der von der Beklagten gewählten Berechnungsmethode nach Kalendertagen. Der Mitarbeiter erhält die Pauschale bei den Krankenbezügen nicht pro Arbeitstag, an dem er krankheitsbedingt fehlt, sondern für jeden Kalendertag in dem Zeitraum seiner Arbeitsunfähigkeit. Dem entsprechend schreibt der Tarifvertrag vor, dass auch der Pauschalbetrag zur Abgeltung von Mehrarbeitsvergütung und Zeitzuschlägen pro Kalendertag zu berechnen ist. Dabei haben die Tarifvertragsparteien keinen bestimmten Rechenweg zur Umrechnung des nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 berechneten Betrags vorgegeben. Die von der Beklagten benutzte Formel entspricht im Wesentlichen sowohl der bis zum 30. Juni 1998 geltenden Fassung des § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 als auch der Fassung des 4. Änderungs-TV. Insofern bestehen keine Zweifel, dass dieser Rechenweg zur Ermittlung einer kalendertäglichen Pauschale im Einklang mit dem Willen der Tarifvertragspar- 22

teilen steht. Auch die Klägerin hat sich gegen die konkrete Berechnungsweise nicht gewandt.

c) Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob die Klägerin ihre Klageforderung überhaupt schlüssig dargetan hat. Ausweislich des Schriftsatzes vom 16. März 2016 liegt der bezifferten Klageforderung die Formel „Plusstunden + Zeitzuschläge + Mehrarbeitsvergütung : die Summe der tatsächlichen Arbeitstage“ zugrunde. Mehrarbeitsvergütung ist nach § 12 Abs. 1 MTV MaA Nr. 2 die Vergütung für iSd. § 5 Abs. 3 MTV MaA Nr. 2 geleistete Mehrarbeit. Nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 werden zusätzliche Arbeitsstunden aber gerade nur „bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze gem. § 5 Abs. (3)“ bei der Berechnung berücksichtigt. 23

II. Die Klägerin hat auch im Rahmen der Urlaubsvergütung keinen Anspruch auf die Zahlung des geltend gemachten höheren Pauschalbetrags nach § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Juli 2015. 24

1. Nach der aufgrund vertraglicher Vereinbarung anwendbaren tariflichen Regelung des § 24 Abs. 2 Satz 1 MTV MaA Nr. 2 werden dem Mitarbeiter für die Zeit des Erholungsurlaubs die Grundvergütung und die Zulagen weitergezahlt. Außerdem erhält der Mitarbeiter gemäß § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 je Urlaubstag zur Abgeltung von Zeitzuschlägen auf Grundarbeitsstunden einen Pauschalbetrag. Dieser berechnet sich nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 aus der Summe der im vorausgegangenen Kalenderjahr auf das vereinbarte Vertragsstundenvolumen abgerechneten Zeitzuschläge und der - bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze gemäß § 5 Abs. 3 MTV MaA Nr. 2 - darüber hinaus tatsächlich abgerechneten Grundarbeitsstunden und Zeitzuschläge, geteilt durch die Zahl der vom Mitarbeiter tatsächlich geleisteten Arbeitstage (einschließlich Dienstreise- und Lehrgangstage), wobei der Divisor erhöht wird um diejenigen planmäßigen Arbeitstage, an denen der Mitarbeiter unentschuldig gefehlt hat. 25

2. Unstreitig hat die Beklagte für die Dauer des Erholungsurlaubs der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum die jeweils aktuelle Grundvergütung nach § 11 MTV MaA Nr. 2 gemäß § 24 Abs. 2 Satz 1 MTV MaA Nr. 2 weitergezahlt. 26
3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht der Klägerin der geltend gemachte Anspruch auf weitere Zahlung der nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 zu berechnenden Pauschale nicht zu. Die Beklagte hat diesen Anspruch erfüllt. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen zur Berechnung der sog. Urlaubspauschale anhand der og. Auslegungskriterien (vgl. zu I 3 a). 27
- a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, allein der eindeutige Wortlaut des Tarifvertrags gebe zwingend eine arbeitstägliche Berechnung der Pauschale vor, zumal der Tarifvertrag an anderer Stelle (§ 16 MTV MaA Nr. 2) zeige, dass er zwischen Arbeitstag und Kalendertag differenziere. 28
- b) Diese Annahme des Landesarbeitsgerichts ist unzutreffend. Zwar verwendet die tarifliche Berechnungsregelung in § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 nur den Begriff des Arbeitstags und nicht den des Kalendertags. Die tariflichen Vorgaben zur Berechnung der sog. tariflichen Urlaubspauschale sind gleichwohl missverständlich und nicht derart eindeutig, dass sie keiner weiteren Auslegung zugänglich wären. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sprechen vor allem die tarifliche Systematik und der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung gegen das vom Berufungsgericht gefundene Auslegungsergebnis und führen dazu, dass bei der Berechnung der Pauschale - jedenfalls dann, wenn der Urlaub kalendertäglich gewährt und genommen wird - von „Kalendertagen“ auszugehen ist. 29
- aa) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts verbietet es sich schon, bei der Berechnung der sog. Urlaubspauschale allein auf den Begriff des Arbeitstags abzustellen und an dessen Wortlaut zu haften. Denn auch dieser Begriff ist für die Berechnung der sog. Urlaubspauschale nicht isoliert zu sehen, sondern steht im unmittelbaren Zusammenhang mit den weiteren tariflichen 30

Vorgaben und dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Insbesondere besteht eine unmittelbare Verknüpfung mit dem weiteren Tarifbegriff des Urlaubstags, den § 24 MTV MaA Nr. 2 aber nicht weiter definiert. So ist dem Wortlaut des Tarifvertrags nicht ohne Weiteres zu entnehmen, ob die Mitarbeiter für jeden Kalendertag Urlaub erhalten, unabhängig davon, ob an diesem Tag eine Arbeitspflicht besteht, oder ob Urlaub nur an Arbeitstagen gewährt und genommen werden soll.

(1) Anders als bspw. § 32 Abs. 3 Buchst. a MTV Boden Nr. 14, der von den gleichen Tarifvertragsparteien geschlossen wurde und bei dem die Dauer des Erholungsurlaubs für Mitarbeiter, die planmäßig im Durchschnitt 5 Arbeitstage und weniger pro Woche arbeiten, in den ersten zwei Jahren ab tatsächlichem Beginn der Beschäftigung 25 Urlaubstage, für die folgenden zwei Jahre 27 Urlaubstage und ab dem 5. Jahr 30 Urlaubstage beträgt, umfasst nach § 24 Abs. 3 MTV MaA Nr. 2 die Dauer des Erholungsurlaubs - auf Basis einer 7-Tage-Woche - in den ersten zwei Jahren ab tatsächlichem Beginn der Beschäftigung 35 Urlaubstage, für die folgenden zwei Jahre 38 Urlaubstage und ab dem 5. Jahr 42 Urlaubstage. Daraus folgt, dass der MTV MaA Nr. 2 die Urlaubsdauer in Kalendertagen festlegt. 31

(2) Zwar lässt sich ein in Kalender- oder Werktagen festgelegter Urlaubsanspruch auch in Arbeitstage umrechnen (*vgl. zu § 3 BUrlG: ErfK/Gallner 18. Aufl. § 3 BUrlG Rn. 6 ff.; Neumann in Neumann/Fenski/Kühn BUrlG 11. Aufl. § 3 Rn. 30 ff. jew. mwN*). Bei wechselnder Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Umrechnung von tariflichen Urlaubsansprüchen grundsätzlich in gleicher Weise wie im gesetzlichen Urlaubsrecht. Dies gilt aber nicht, wenn der Tarifvertrag hiervon abweichende Regelungen vorsieht (*BAG 5. September 2002 - 9 AZR 244/01 - zu B II 1 b bb der Gründe, BAGE 102, 321*), was beim MTV MaA Nr. 2 der Fall ist, weil die weiteren tariflichen Regelungen zum Erholungsurlaub jeweils auf Kalender- und nicht auf Arbeitstage abstellen. So sieht § 27 Abs. 4 MTV MaA Nr. 2 bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung und bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses in bestimmten Fällen für jeden Kalendertag eine anteilige Kürzung des Urlaubs um 1/365 vor. Ferner ist nach § 10 32

Abs. 5 MTV MaA Nr. 2 bei Abgeltung für nicht genommenen Urlaub oder Rückrechnung für unberechtigt erhaltenen Urlaub für jeden so zu berechnenden Urlaubstag 1/30 der Urlaubsvergütung gemäß § 24 Abs. 2 MTV MaA Nr. 2 zugrunde zu legen.

(3) Für eine kalendertägliche Gewährung des Erholungsurlaubs sprechen weiter die Besonderheiten der Abrufarbeitsverhältnisse, auf die der MTV MaA Nr. 2 idF vom 1. Januar 2007 nach seinem Geltungsbereich zugeschnitten ist. Der MTV MaA Nr. 2 ist ein Tarifvertrag speziell für Arbeitnehmer mit Abrufarbeitsverhältnissen iSd. § 12 TzBfG. Bei solchen Abrufarbeitsverhältnissen steht zu Beginn eines Urlaubsjahres regelmäßig nicht fest, an wieviel Tagen im kommenden Jahr eine Arbeitspflicht bestehen wird. Ebenso steht bei der Gewährung von Erholungsurlaub oft noch nicht fest, an welchen konkreten Tagen im Urlaubszeitraum eine Arbeitspflicht bestanden hätte (*vgl. LAG Düsseldorf 15. Dezember 2016 - 8 Sa 603/16 - zu B I (2) der Gründe; NK-GA/Düwell § 3 BurlG Rn. 35*). So muss die Beklagte nach Ziffer 5 des Arbeitsvertrags der Klägerin die Lage ihrer Arbeitszeit erst vier Tage vorher mitteilen (*vgl. § 12 Abs. 2 TzBfG*). Diese Schwierigkeiten werden vermieden, wenn der Mitarbeiter für jeden Kalendertag innerhalb des Urlaubszeitraums Urlaub in Anspruch nehmen muss, unabhängig davon, ob an diesem Tag eine Arbeitspflicht besteht oder nicht. So kann ein Arbeitnehmer im Januar eines Jahres für einen zweiwöchigen Zeitraum im Sommer Erholungsurlaub im Umfang von 14 Kalendertagen beantragen. Bei einer solchen Festlegung des Urlaubsanspruchs in Kalendertagen handelt es sich nicht um eine den Tarifvertragsparteien nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG verbotene Abweichung von § 3 BUrlG. Der Urlaubsanspruch wird nicht zuungunsten der Arbeitnehmer verkürzt, sondern nur anders berechnet. Das Bundesarbeitsgericht hat angenommen, dass die Tarifvertragsparteien - sofern der Mindesturlaub der §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG unberührt bleibt - für Arbeitnehmer in einer Schichtplanung, die alle Wochentage umfasst, ein „gemischtes“ System von Urlaubs- und Freischichttagen schaffen können. Dabei kann als Zeiteinheit der Kalendertag herangezogen werden, um die Berechnung zu vereinfachen (*vgl. BAG 19. Januar 2010 - 9 AZR 426/09 - Rn. 13*). Dies ist auf die vom MTV MaA Nr. 2 erfassten Mitarbeiter mit Verträgen zur Anpas-

33

sung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall aufgrund der Vergleichbarkeit der Umstände zu übertragen.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zudem verkannt, dass ein Widerspruch zwischen § 24 Abs. 2 Satz 2 und § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 besteht, der im Wege der Auslegung aufzulösen ist. 34

(1) Nach § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 erhält der Mitarbeiter je Urlaubstag einen Pauschalbetrag zur Abgeltung von Zeitzuschlägen auf Grundarbeitsstunden (*vgl. hierzu § 10 Abs. 2 Buchst. b iVm. § 14 MTV MaA Nr. 2: Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge etc.*). Nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 errechnet sich der Pauschalbetrag aus der Summe der im vorausgegangenen Kalenderjahr auf das vereinbarte Vertragsstundenvolumen abgerechneten Zeitzuschläge und der - bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze gemäß § 5 Abs. 3 MTV MaA Nr. 2 - darüber hinaus tatsächlich abgerechneten Grundarbeitsstunden und Zeitzuschläge. Wäre Sinn und Zweck der Pauschale tatsächlich nur die Abgeltung von Zeitzuschlägen, dürften im Dividend nur die Summe der im Referenzzeitraum auf das vereinbarte Vertragsstundenvolumen abgerechneten Zeitzuschläge und die Summe der Zeitzuschläge, die für über das Vertragsstundenvolumen hinaus (bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze) geleisteten Stunden abgerechnet wurden, berücksichtigt werden, nicht aber die für die zusätzlichen Arbeitsstunden selbst gezahlten Entgelte. 35

(2) Aus dem Umstand, dass im Dividend auch die tatsächlich über das vereinbarte Stundenvolumen hinaus - bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze - abgerechneten Stunden mit zu berechnen sind, folgt, dass über den Wortlaut des § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 hinaus Sinn und Zweck der Pauschale auch die Abgeltung der Stunden ist, die der Arbeitnehmer ohne den Erholungsurlaub voraussichtlich über das vereinbarte Stundenvolumen hinaus geleistet hätte. 36

(3) Hierfür spricht auch der Grundsatz, dass Tarifvertragsparteien im Zweifel eine mit dem Gesetz vereinbare Regelung treffen wollen (*vgl. BAG 21. September 2010 - 9 AZR 510/09 - Rn. 23, BAGE 135, 301; 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - zu B II 1 a bb der Gründe, BAGE 73, 364*). Lässt eine Tarif- 37

norm eine Auslegung zu, die zu einem mit höherrangigem Recht zu vereinbarenden Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinne anzuwenden (*BAG 20. September 2016 - 9 AZR 429/15 - Rn. 17 mwN*).

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG besteht die unabdingbare Pflicht, die gewöhnlich zu erwartende Vergütung nach § 1 BUrlG, § 611a Abs. 2 BGB während des gesetzlichen Mindesturlaubs weiterzuzahlen (*vgl. BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 238/17 - Rn. 16*). Soweit in Tarifverträgen auch für den gesetzlichen Mindesturlaub Bemessungsregelungen getroffen werden, ist die Vergütung sicherzustellen, die der Arbeitnehmer ohne die Freistellung beanspruchen könnte (*vgl. BAG 21. September 2010 - 9 AZR 510/09 - Rn. 23, BAGE 135, 301*). Soweit der gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist, sind danach beim Zeitfaktor gemäß § 1 BUrlG Mehrarbeitsstunden, die am jeweiligen Urlaubstag angefallen wären, zwingend zu berücksichtigen. Eine hiervon abweichende tarifliche Vorschrift ist unwirksam (*vgl. BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 238/17 - aaO; 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 - zu 1 4 der Gründe, BAGE 93, 376*). Dies spricht dafür, dass mit der in § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 geregelten Pauschale nicht nur die aufgrund des Urlaubs entfallenden Zeitzuschläge, sondern auch die ohne den Urlaub voraussichtlich für über das Vertragsstundenvolumen hinaus zu zahlende Vergütung abgegolten werden soll.

38

c) Ist § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 dahingehend zu verstehen, dass die sog. Urlaubspauschale pro Urlaubstag auch der Abgeltung von über das Vertragsstundenvolumen hinausgehenden Stunden dient und erfolgt zugleich eine kalendertägliche Gewährung des Erholungsurlaubs, so ist die nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 errechnete Pauschale - entsprechend der Vorgehensweise bei den Krankenbezügen - auf Kalendertage umzurechnen.

39

aa) Das gebietet der Gesamtzusammenhang der Urlaubsregelungen. Dient die Zahlung der Pauschale zusammen mit der Weiterzahlung der Grundvergütung nach § 24 Abs. 2 Satz 1 MTV MaA Nr. 2 dazu, während des Erholungsurlaubs die Vergütung sicherzustellen, die der Arbeitnehmer ohne die Freistellung beanspruchen könnte, so muss die nach dem Wortlaut des § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 pro Arbeitstag berechnete Pauschale auf Kalenderta-

40

ge umgerechnet werden. Dies folgt aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer die Pauschale pro Urlaubstag und damit für jeden Kalender- und nicht nur für jeden Arbeitstag erhält. Aus der vergleichbaren Grundstruktur von § 16 Abs. 2 und § 24 Abs. 2 MTV MaA Nr. 2 ist insoweit ablesbar, dass die Tarifvertragsparteien die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsentgelt gleich ausgestalten wollten. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien den Mitarbeitern an Urlaubstagen eine höhere Vergütung zukommen lassen wollten, als sie ohne die Freistellung hätten beanspruchen können. Zwar ist es durchaus üblich, anlässlich eines Urlaubs eine tarifliche Sonderzahlung vorzusehen. Ein Urlaubsgeld und ein möglicher Zuschlag zum Urlaubsgeld sind jedoch an anderer Stelle des Tarifvertrags in den §§ 19, 20 MTV MaA Nr. 2 ausdrücklich geregelt.

Die nach § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 pro Arbeitstag vorzunehmende Berechnung bleibt dabei im Ergebnis nicht völlig ohne Anwendungsbereich. Es erscheint nach der Systematik des Tarifvertrags nämlich nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber den zunächst nach § 24 Abs. 3 MTV MaA Nr. 2 in Kalendertagen festgelegten Urlaub in Arbeitstage umrechnet und Erholungsurlaub sodann auf dieser Basis gewährt und vergütet. Diesen Weg hat die Beklagte jedoch unstreitig nicht gewählt. 41

bb) Das Auslegungsergebnis wird durch die Tarifentwicklung unterstützt. 42

(1) Wegen der weitreichenden Wirkung von Tarifnormen auf die Rechtsverhältnisse Dritter, die an den Tarifvertragsverhandlungen nicht beteiligt waren, kann der Wille der Tarifvertragsparteien im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nur berücksichtigt werden, wenn er in den tariflichen Normen unmittelbar seinen Niederschlag gefunden hat (*BAG 21. März 2012 - 4 AZR 254/10 - Rn. 40*). Die an einen Tarifvertrag gebundenen Arbeitsvertragsparteien müssen aus dessen Wortlaut ermitteln können, welchen Regelungsgehalt die Tarifnormen haben. Nach Ansicht des Senats können sie regelmäßig nicht darauf verwiesen werden, sich - über den Wortlaut und die Systematik hinaus - Kenntnisse über weitere Auslegungsaspekte und -methoden zu verschaffen, zB durch Einholung von Auskünften ihrer Koalition über die Ent- 43

stehungsgeschichte des Tarifvertrags oder durch Ermittlung der Existenz und des Inhalts von - vermeintlichen - Vorgängertarifverträgen. Dies gilt insbesondere, wenn die Auslegung des Tarifvertrags an den gängigen Kriterien zu Zweifeln keinen Anlass gibt (*BAG 19. Oktober 2016 - 4 AZR 457/15 - Rn. 28; 10. Dezember 2014 - 4 AZR 503/12 - Rn. 22 mwN, BAGE 150, 184; vgl. aber auch 27. Juli 2017 - 6 AZR 701/16 - Rn. 19; 14. Juli 2015 - 3 AZR 903/13 - Rn. 17; 17. Juni 2015 - 10 AZR 518/14 - Rn. 34*). Eine solche Verpflichtung widerspräche regelmäßig dem Normcharakter von Tarifverträgen und würde die notwendige Sicherheit und Gewissheit über deren Geltungsgrund und deren Geltungsinhalt nehmen. Die Tarifvertragsparteien können einem vom Wortlaut der tariflichen Vorschrift abweichenden Regelungswillen vielmehr dadurch Rechnung tragen, dass sie diesen in einer auch für Außenstehende erkennbaren Weise zum Ausdruck bringen.

(2) Selbst eine Heranziehung der Tarifentwicklung führt vorliegend zu einer Bestätigung des anhand des Wortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs gefundenen Ergebnisses. In der bis zum 30. Juni 1998 geltenden Fassung des § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 war als Dividend der Pauschale die Summe der Vergütungsbeträge für die in dem vorausgegangenen Kalenderjahr über das Vertragsstundenvolumen hinaus abgerechneten Arbeitsstunden, Mehrarbeitsvergütungen und Zeitzuschlägen vorgesehen. Durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 wurde in § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG der zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst ausgenommen (*vgl. dazu BAG 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 - BAGE 93, 376*). In zeitlichem Zusammenhang hiermit erfolgte zum 1. Juli 1998 im MTV MaA Nr. 2 eine Änderung der Bestimmungen über die Berechnung des Urlaubsentgelts. Als Dividend war ab diesem Zeitpunkt zunächst nur noch die Summe der in dem vorausgegangenen Kalenderjahr abgerechneten Zeitzuschläge auf Grundarbeitsstunden vorgesehen. Dabei wurde in § 32 Abs. 2 Buchst. a MTV Boden Nr. 14 und in § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 eine gleichlautende Formulierung aufgenommen. Hierbei wurde offenbar übersehen, dass der MTV MaA Nr. 2 - anders als der MTV Boden Nr. 13 - bis zum 30. Juni 1998 einen auf Kalendarstage abstellenden Divisor enthielt. Es liegt aufgrund des Ziels - der Um-

44

setzung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes 1996 - jedoch nahe, dass die Tarifvertragsparteien nur den Dividend ändern wollten. Nur dieser war dann auch Gegenstand der mit Wirkung zum 1. Januar 2007 in § 24 Abs. 2 Buchst. a MTV MaA Nr. 2 vorgenommenen Änderung, nach der fortan bei der Berechnung der Pauschale die Summe der im vorausgegangenen Kalenderjahr auf das vereinbarte Vertragsstundenvolumen abgerechneten Zeitzuschläge und der - bis zur Mehrarbeitsauslösegrenze gemäß § 5 Abs. 3 MTV MaA Nr. 2 - darüber hinaus tatsächlich abgerechneten Grundarbeitsstunden und Zeitzuschläge zu ermitteln war. Dabei wurde wiederum scheinbar übersehen, dass es in § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV MaA Nr. 2 zugleich einer Ergänzung des Zwecks der Zahlung um die Abgeltung der über das Vertragsstundenvolumen hinaus abgerechneten Arbeitsstunden bedurft hätte.

III. Ob die Klage auch aufgrund der mit Rückwirkung versehenen Regelungen des 4. Änderungs-TV unbegründet ist, bedarf vor diesem Hintergrund keiner Entscheidung. 45

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 46

Eylert

Creutzfeldt

Klose

Mayr

P. Hoffmann