

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 20. November 2018  
- 9 AZR 132/18 -  
ECLI:DE:BAG:2018:201118.U.9AZR132.18.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 9. März 2017  
- 11 Ca 8029/16 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 1. Februar 2018  
- 8 Sa 558/17 -

---

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt nach dem MTV für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 383/17 - vom  
8. Mai 2018

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 132/18  
8 Sa 558/17  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. November 2018

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und  
Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom  
20. November 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht  
Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am

Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Vogg und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. Februar 2018 - 8 Sa 558/17 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 9. März 2017 - 11 Ca 8029/16 - bezogen auf die erhobenen Ansprüche aus den Monaten Mai, Juni und Juli 2016 zurückgewiesen und der Anschlussberufung der Beklagten stattgegeben 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 noch über die Höhe des tariflichen Urlaubsentgelts der Klägerin für die Monate Mai bis Juli 2016. 1

Die Klägerin ist seit dem 5. November 2007 für die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin als Luftsicherheitsassistentin am Flughafen K tätig. Die Beklagte und die Klägerin, deren regelmäßige monatliche Arbeitszeit 160 Stunden beträgt, sind tarifgebunden. Die Klägerin ist in die Lohngruppe 17b des Lohn tariffvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 5. Februar 2015 eingruppiert. Ihre Grundstundenvergütung betrug danach ab Januar 2016 16,00 Euro brutto. 2

Der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 (MTV) regelt ua. Folgendes: 3

#### **„§ 14 Arbeitszeitkonten**

- (1) Im Rahmen der Regelung des § 13 (durchschnittliche Arbeitszeit) und § 15 wird ein Planungs-/Arbeitszeitkonto eingerichtet. Die Ausgestaltung dieses und

eventueller anderer Arbeitszeitkonten ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

...

### **§ 15 Entgeltzahlung/Monatsentgelt**

- (1) Es wird ein monatliches Regelentgelt gezahlt. Das monatliche Regelentgelt einer/eines Vollzeitbeschäftigten errechnet sich aus der der jeweiligen Tätigkeit zugrunde liegenden entgelttariflichen Stundengrundvergütung multipliziert mit der monatlichen Arbeitszeit nach § 13 dieses Manteltarifvertrages. ...
- (2) ... Die Zahlung muss unverzüglich, jedoch spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf dem Konto des/der Beschäftigten eingegangen sein.

...

### **§ 16 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

...

- (3) Krankheitstage, die gemäß EFZG Berücksichtigung finden, werden bei der Stundenwertstellung wie folgt berechnet:  
Individuelle Gesamtstunden der letzten 12 Monate geteilt durch die individuellen geleisteten Arbeitstage der letzten 12 Monate = Stundenwertstellung.

...

### **§ 17 Urlaub**

...

- (2) Der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten, dessen durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr

...

mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren 30 Arbeitstage.

Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs.

...

### **§ 18 Urlaubsentgelt**

- (1) Im Urlaub wird das monatliche Regelentgelt gemäß

§ 15 dieses Manteltarifvertrages für die Dauer des Erholungsurlaubs fortgezahlt.

- (2) Für das über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen (inkl. Zeitzuschläge, Mehrarbeitsstunden, Entgeltumwandlung usw., jedoch ohne Einmalzahlungen) wird folgende Regelung getroffen:

Je Urlaubstag wird der Teiler entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage der letzten zwölf abgerechneten Monate berücksichtigt, maximal jedoch 252 Arbeitstage.

- (3) Für die Stundenwertstellung gilt § 16 Ziff. 3 dieses Manteltarifvertrages entsprechend.
- (4) Für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Bruttoeinkommens werden im zurückliegenden 12-Monats-Zeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte.

...

#### **§ 27 Ausschlussfristen**

- (1) Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von oder gegen ausgeschiedene Beschäftigte erlöschen einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

...“

Die Beklagte gewährte der Klägerin im Mai 2016 an zwei Arbeitstagen, im Juni und im Juli 2016 an jeweils sechs Arbeitstagen Urlaub. In dieser Zeit führte sie für die Klägerin kein Planungs-/Arbeitszeitkonto iSd. § 14 Abs. 1 MTV. Sie rechnete die Vergütungsansprüche der Klägerin stundengenau unter Berücksichtigung des aktuellen Tariflohns zuzüglich etwaiger Mehrarbeitsvergütung, Zuschläge und Zulagen ab. Das Urlaubsentgelt ermittelte sie auf Grundlage des Stundenwerts nach § 18 Abs. 3 iVm. § 16 Abs. 3 MTV und berechnete

4

es gemäß § 18 Abs. 1 MTV unter Berücksichtigung sämtlicher abgerechneter Stunden unter Einschluss der Mehrarbeits-, Urlaubs- und Entgeltfortzahlungszeiten. Unter Außerachtlassung von Einmalzahlungen stellte die Beklagte für die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts nach § 18 Abs. 2 MTV in den Dividenden sowohl die Zuschläge als auch die Zulagen, nicht jedoch die Mehrarbeitsvergütung ein. Als Divisor legte sie die Summe der Arbeitstage im Referenzzeitraum unter Einschluss der Urlaubs- und Krankheitstage zugrunde.

Mit Schreiben vom 28. Juli 2016 forderte die Klägerin die Beklagte zur Zahlung weiteren Urlaubsentgelts für Mai 2016 iHv. 35,23 Euro und für Juni 2016 iHv. 117,51 Euro auf. In ihrer Antwort kündigte die Beklagte an, den Sachverhalt zu prüfen und dann zu gegebener Zeit Kontakt mit der Klägerin aufzunehmen. Mit weiterem Schreiben vom 24. August 2016 verlangte die Klägerin die Zahlung weiteren Urlaubsentgelts für Juli 2016 iHv. 107,83 Euro. 5

Mit ihrer am 21. Oktober 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, für die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts nach § 18 Abs. 2 MTV sei das gezahlte Entgelt einschließlich der Mehrarbeitsvergütung ohne Einmalzahlungen, das sie im Referenzzeitraum erhalten habe, der Grundvergütung gegenüberzustellen. Der ermittelte Differenzbetrag sei durch die tatsächlich geleisteten Arbeitstage ohne Berücksichtigung von Urlaubs- und Krankheitstagen zu dividieren. 6

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an sie 260,57 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 35,23 Euro seit dem 1. Juni 2016, aus weiteren 117,51 Euro seit dem 1. Juli 2016 und aus weiteren 107,83 Euro seit dem 1. August 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, im Streitfall müsse der Dividend nach § 18 Abs. 2 MTV ohne Berücksichtigung von Mehrarbeitsvergütung, der Divisor aber unter Einschluss von Urlaubs- und Krankheitstagen gebildet werden. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage unter Zulassung der Berufung iHv. 66,45 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Anschlussberufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der Berufung der Klägerin abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Zahlungsbegehren weiter. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte weder die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen noch der Anschlussberufung der Beklagten stattgegeben werden. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob und ggf. in welcher Höhe der Klägerin gegen die Beklagte Ansprüche auf Zahlung von weiterem Urlaubsentgelt für die Monate Mai, Juni und Juli 2016 zustehen. 10

I. Die Klage ist zulässig. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin hat keine unzulässige Teilbetragsklage erhoben (vgl. dazu BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 18, BAGE 149, 169). Zwar hat die Klägerin die Urlaubstage, für die sie weiteres Urlaubsentgelt verlangt, nicht konkret benannt. Sie hat jedoch mit ihrem Vorbringen deutlich gemacht, dass sie mit ihrer Klage abschließend weiteres Urlaubsentgelt für sämtliche Urlaubstage begehrt, die die Beklagte in den Monaten Mai, Juni und Juli 2016 gewährte. Es handelt sich daher um eine den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügende abschließende Gesamtklage (vgl. BAG 19. März 2014 - 7 AZR 480/12 - Rn. 11 f.). 11

II. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die von der Beklagten vorgenommene Berechnung des Urlaubsentgelts sei im Ergebnis tarifkonform. Es hat angenommen, das tarifliche Urlaubsentgelt sei nach Maßgabe des § 18 Abs. 3 MTV unter Einbeziehung von Mehrarbeitszeiten sowie Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsstunden zu berechnen. Dies habe zur Folge, dass Mehrarbeit beim weiteren Urlaubsentgelt nach § 18 Abs. 2 MTV nicht nochmals berücksichtigt werden dürfe. Diese Auslegung hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 12

1. Nach den Regelungen des MTV, der aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, weist das Urlaubsentgelt zwei Komponenten auf. Zum einen ist der Arbeitgeber verpflichtet, das monatliche Regelentgelt im Urlaubszeitraum fortzuzahlen (§ 18 Abs. 1 MTV). Zum anderen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen darüber hinausgehenden Betrag, der unter Berücksichtigung des das Regelentgelt übersteigenden Bruttomonatsentgelts zu bestimmen ist (§ 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV). Hierbei ist je Urlaubstag der Divisor entsprechend den tatsächlich geleisteten Arbeitstagen der letzten zwölf abgerechneten Monate zu bestimmen. Maximal sind 252 Arbeitstage anzusetzen. § 18 Abs. 3 MTV ist bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen. 13

2. Bei der Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts nach § 18 Abs. 2 MTV ist in einem ersten Schritt die Differenz zwischen dem monatlichen Regelentgelt und dem dieses übersteigenden Bruttoentgelt zu ermitteln, das der Arbeitnehmer in den letzten zwölf abgerechneten Monaten aufgrund tatsächlicher Arbeitsleistung erzielt hat. In einem zweiten Schritt ist der so ermittelte Betrag durch die Anzahl der im Referenzzeitraum liegenden Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, zu dividieren, wobei der Divisor maximal 252 beträgt. Tage, an denen der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum aufgrund Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt hatte, obwohl er seine Arbeitsleistung nicht erbracht hat, bleiben bei der Berechnung ebenso außer Betracht wie Einmalzahlungen (BAG 8. Mai 2018 - 9 AZR 383/17 - Rn. 12). Dies ergibt die Tarifauslegung (vgl. zu den Grundsät- 14



zen für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags BAG 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 - Rn. 33, BAGE 160, 192).

a) Während § 18 Abs. 2 MTV seinem Wortlaut nach offenlässt, welche Entgelte in die Bestimmung des Dividenden einzustellen sind, enthält § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV die eindeutige Vorgabe, dass Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbracht hat, bei der Ermittlung des Divisors unberücksichtigt bleiben. Ausdrücklich bestimmt § 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV indes, dass Mehrarbeitsstunden bei der Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind. 15

aa) Die Frage, ob Entgelt, das der Arbeitgeber für Tage schuldet, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung - etwa wegen Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit - tatsächlich nicht erbracht hat, bei der Ermittlung des Dividenden zu berücksichtigen ist, lässt sich anhand des bloßen Wortlauts des § 18 Abs. 2 MTV nicht eindeutig beantworten. Auf der einen Seite nimmt § 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV auf das „über das monatliche Regelentgelt hinausgehende monatliche Bruttoarbeitseinkommen“ Bezug, ohne nach dem Rechtsgrund des Entgeltanspruchs zu unterscheiden. Dies deutet darauf hin, Entgelt, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat, ohne tatsächlich gearbeitet zu haben, in die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts einzubeziehen. Auf der anderen Seite führt die Tarifnorm mit Zeitzuschlägen und Mehrarbeitsstunden Beispiele an, die eine tatsächliche Arbeitsleistung seitens des Arbeitnehmers zwingend voraussetzen. Dies spricht dafür, allein die Entgelte zu berücksichtigen, die der Arbeitgeber schuldet, weil der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten tatsächlich erfüllt hat. 16

bb) Hinsichtlich des Divisors ist der Tarifwortlaut eindeutig. Die sprachliche Fassung des § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV, der auf die „tatsächlich geleisteten Arbeitstage“ abstellt, zwingt zu der Annahme, dass bei der Berechnung des Divisors weder Urlaubstage noch Tage zu berücksichtigen sind, an denen der Arbeitgeber infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit das Entgelt an den Arbeitnehmer fortzahlt. „Tatsächlich“ bedeutet „wirklich, real, faktisch“ (vgl. *Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „tatsächlich“*) oder 17

auch „in Wirklichkeit“ (vgl. *Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „tatsächlich“*). Dieser Bedeutungsgehalt des Wortes „tatsächlich“ schließt die Berücksichtigung von Urlaubs- und Krankheitstagen aus.

b) Der regelungssystematische Zusammenhang, in den § 18 Abs. 2 MTV eingebunden ist, ist für die Beantwortung der Auslegungsfrage unergiebig. 18

aa) § 18 Abs. 3 MTV, dem zufolge für die Stundenwertstellung § 16 Abs. 3 MTV entsprechend gilt, lässt keinen Schluss auf den Bedeutungsgehalt der für die Berechnung des Urlaubsentgelts maßgeblichen Parameter zu. Die Vorschrift regelt allein, welche Werte im Falle der Urlaubsnahme in das Planungs-/Arbeitszeitkonto iSd. § 14 Abs. 1 MTV einzustellen sind. Sie trifft keine Aussagen über die Höhe des Urlaubsentgelts, das allein nach Maßgabe des § 18 Abs. 1 und Abs. 2 MTV zu bestimmen ist. 19

bb) Die Begrenzung des Divisors auf 252 Arbeitstage (§ 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV) spricht weder für noch gegen die Berücksichtigung von Tagen, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung tatsächlich nicht erbracht hat. Soweit die Revision meint, bei Außerachtlassung von Urlaubs- und Krankheitstagen sei eine Überschreitung von 252 Tagen mit der Folge ausgeschlossen, dass die Tarifvorschrift in der betrieblichen Praxis keine Anwendung finde, übersieht sie, dass die von den Tarifvertragsparteien festgelegte Höchstanzahl an Arbeitstagen sowohl für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung in einer Fünftageweche erbringen, als auch für Arbeitnehmer gilt, die an sechs Wochentagen zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Im streitgegenständlichen Jahr 2016 betrug die Anzahl der Arbeitstage in Nordrhein-Westfalen für einen in der Sechstageweche beschäftigten Arbeitnehmer 305. Unter Berücksichtigung eines Urlaubsanspruchs im Umfang von 36 Arbeitstagen (§ 17 Abs. 2 MTV) verbleibt mithin Raum für die Anwendung des in § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV genannten Höchstwerts. 20

cc) Schließlich lassen sich aus § 18 Abs. 4 MTV keine für die Auslegung relevanten Rückschlüsse ziehen. Nach § 18 Abs. 4 MTV werden für die Berechnung des über das Regelentgelt hinausgehenden monatlichen Bruttoein- 21

kommens im zurückliegenden Zwölfmonatszeitraum nur die Kalendermonate berücksichtigt, in denen der Beschäftigte einen vollen Entgeltanspruch hatte. Diese Regelung deutet lediglich darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer keinen oder nur einen geringeren Entgeltanspruch hatte, für die Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts als nicht repräsentativ erachteten. Ein darüber hinausgehender Bedeutungsgehalt kommt der Tarifnorm im vorliegenden Zusammenhang nicht zu.

c) Sinn und Zweck des § 18 Abs. 2 MTV erfordern es, sowohl den Dividenden als auch den Divisor unter Ausschluss von Urlaubs- und Krankheitstagen zu berechnen. Mit der Tarifierung des § 18 Abs. 1 und Abs. 2 MTV verfolgten die Tarifvertragsparteien das Ziel, das Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer während seiner „tatsächlichen“ Arbeit Anspruch hatte, im Urlaubszeitraum zu verstetigen. Im Ergebnis bewirkt § 18 Abs. 2 MTV, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubszeitraums das gleiche Einkommen erzielt wie in den vergangenen zwölf Monaten (Entgeltfortzahlungsprinzip). Auf diese Weise sichert die Tarifbestimmung den Arbeitnehmer gegen einen urlaubsbedingten Einkommensverlust. Ein gleichbleibendes Einkommen im Tarifsinne ist nur gewährleistet, wenn man vergütungspflichtige Arbeitstage ohne Arbeitsleistung entweder sowohl im Dividenden als auch im Divisor, oder aber weder im Dividenden noch im Divisor berücksichtigt. Da der Wortlaut des § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV die erste Alternative ausdrücklich ausschließt, ist das weitere Urlaubsentgelt zwingend nach der zweiten Alternative zu berechnen. Wollte man das Urlaubsentgelt oder das im Krankheitsfall fortzuzahlende Entgelt in den Dividenden, nicht aber in den Divisor einstellen, führte dies zu einem Urlaubsentgelt, das über dem laufenden Entgelt läge. Anhaltspunkte für eine solche „Entgelterhöhung während des Urlaubszeitraums“ finden sich im MTV nicht. 22

d) Die Herausnahme der Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung erhält oder sich im Erholungsurlaub befindet, ist rechtlich unbedenklich. Denn die Nichtberücksichtigung solcher Tage, an denen der Arbeitnehmer Entgelt ohne tatsächliche Arbeitsleistung erhält, führt nicht nur zu einem kleineren Dividenden, sondern auch zu einem kleineren Divisor. Dies hat zur Folge, 23

dass sich die tariflich vorgesehene Beschränkung nicht negativ für den Arbeitnehmer auswirkt.

aa) Die Tarifvertragsparteien haben die Höhe der Entgeltfortzahlung - zulässigerweise (§ 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG) - auf das monatliche Regelentgelt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 MTV) begrenzt. In Zeiträumen, in denen der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlungen, die über sein Regelentgelt - wie dies § 18 Abs. 2 Unterabs. 1 MTV voraussetzt - hinausgehen. Die Nichtberücksichtigung sowohl im Dividenden als auch im Divisor führt demnach zu einer Erhöhung des Urlaubsentgelts. 24

bb) Dies gilt auch für die Nichtberücksichtigung des Urlaubsentgelts in den Fällen, in denen die vom Arbeitnehmer erarbeiteten Zuschläge im Referenzzeitraum über denen liegen, die bei der vorherigen Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts zugrunde zu legen waren. Im Übrigen trägt ein Referenzprinzip wie in § 18 Abs. 2 MTV, das die Höhe des Urlaubsentgelts an der tatsächlichen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers orientiert, dem Prinzip der Verstetigung des aktuellen Arbeitseinkommens Rechnung, wie dieses auch die gesetzliche Regelung in § 11 Abs. 1 BUrlG vorsieht. 25

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Insbesondere ist die Klage nicht bereits deshalb unbegründet, weil die von der Klägerin verfolgten Ansprüche nach § 27 Abs. 1 und Abs. 2 MTV verfallen wären. 26

1. Die Klägerin hat die Beklagte zur Zahlung weiteren Urlaubsentgelts für die Monate Mai und Juni 2016 mit Schreiben vom 28. Juli 2016 und für Juli 2016 mit Schreiben vom 24. August 2016 aufgefordert und damit die streitgegenständlichen Ansprüche binnen der ersten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist (§ 27 Abs. 1 MTV) der Beklagten gegenüber in der Weise geltend gemacht, dass diese über die Art und den Grund der Forderungen sowie über die Höhe und den Zeitraum, für den sie jeweils geltend gemacht wurden, nicht im Zweifel 27

sein konnte (*vgl. zu den inhaltlichen Anforderungen an eine Geltendmachung BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 24 mwN, BAGE 144, 210*).

2. Hinsichtlich der Ansprüche für die Monate Mai und Juni 2016 war die Klägerin nicht gehalten, die zweite Stufe der Ausschlussfrist gemäß § 27 Abs. 2 MTV einzuhalten, da die Beklagte die Ansprüche nicht abgelehnt hat. Soweit die Beklagte der Klägerin mitgeteilt hat, den Sachverhalt prüfen zu wollen, liegt hierin keine Ablehnung des Anspruchs iSv. § 27 Abs. 2 MTV (*vgl. BAG 8. Mai 2018 - 9 AZR 383/17 - Rn. 27*). Mit der Einreichung der Klage am 21. Oktober 2016 hat die Klägerin die zweite Stufe der Ausschlussfrist hinsichtlich des weiteren Urlaubsentgelts für den Monat Juli 2016 unabhängig davon rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht, ob die Beklagte ihrer schriftlichen Geltendmachung vom 24. August 2016 entgegengetreten ist. 28

IV. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht darüber befinden, ob und in welcher Höhe sich Differenzen zwischen dem durch die Beklagte in den Monaten Mai, Juni und Juli 2016 gezahlten und dem tariflich geschuldeten Urlaubsentgelt ergeben. 29

1. Die Klägerin bezieht in ihre Berechnung des weiteren Urlaubsentgelts das gesamte das monatliche Regelentgelt übersteigende Bruttomonatsentgelt des jeweiligen Referenzzeitraums ein, ohne danach zu differenzieren, ob es sich um zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt für „tatsächlich geleistete Arbeitstage“ iSd. § 18 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV oder aber um Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 16 MTV) oder Urlaubsentgelt (§ 18 Abs. 1 und Abs. 2 MTV) handelt, das für die Berechnung des tariflichen Urlaubsentgelts außer Betracht bleibt. Ferner hat es die Klägerin bisher versäumt, schriftlich vorzutragen, an wie vielen Tagen in welchem Monat innerhalb welchen Referenzzeitraums sie ihre Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat. Insoweit ist nicht ausreichend, dass sie die jeweiligen Entgeltabrechnungen sowie tabellarische Aufstellungen als Anlagen zur Gerichtsakte gereicht hat. Diese können den notwendigen Sachvortrag nicht ersetzen (*vgl. BAG 20. September 2016 - 9 AZR 525/15 - Rn. 31 mwN*). 30

2. Bei der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Zinsansprüche zu beachten haben, dass die Ansprüche auf Urlaubsentgelt nicht zu Beginn, sondern erst am 15. des Folgemonats fällig wurden (§ 15 Abs. 2 Satz 5 MTV). 31

Kiel

Weber

Zimmermann

Vogg

Pielenz