



LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

Q. T., C. str. 122, E.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretäre Christian van Remmen u. a.,
DGB Rechtsschutz GmbH,
Friedrich-Ebert-Str. 34 - 38, 40210 Düsseldorf,

g e g e n

D. L. GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin
D. L. Beteiligungs GmbH, diese wiederum vertreten durch die Geschäftsführer
D. L., B. L., V. L., Dr. L. V. und G. B., H. str. 15, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Assessor Hohenhaus u. a., Allgemeiner
Arbeitgeberverband Düsseldorf und Umgebung
e. V., Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf,

hat die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 01.07.2014
durch die Richterin am Arbeitsgericht Schönbohm als Vorsitzende sowie den
ehrenamtlichen Richter Weihs und den ehrenamtlichen Richter Dietz

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.12.2013 - 13 Ca 3905/13 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:**

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27.06.2013 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

- II. **Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**
- III. **Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat die Klägerin zu tragen. Von den Kosten des Rechtsstreits zweiter Instanz haben die Klägerin 86 % und die Beklagte 14 % zu tragen.**
- IV. **Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die zutreffende Berechnung des klägerischen Anspruchs auf Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Klägerin ist auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 02.01.2012 bei der Beklagten in einem Umfang von durchschnittlich drei Stunden am Tag im Rahmen einer 5-Tage-Woche tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk Anwendung.

§ 15 des Rahmentarifvertrages für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011 (RTV) regelt:

„1. Urlaubsanspruch

1.1 Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer 5-Tage-Woche:

Im ersten Beschäftigungsjahr – 28 Arbeitstage,
im zweiten Beschäftigungsjahr – 29 Arbeitstage,

im dritten Beschäftigungsjahr – 30 Arbeitstage.

Sofern die Beschäftigung mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

Zeiten eines Berufsausbildungsverhältnisses gelten insoweit als Beschäftigungszeiten.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach den §§ 3 und 5 des BUrlG.

1.2 Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach gesetzlicher Maßgabe.

1.3 Der volle Jahresurlaubsanspruch bleibt erhalten bei Kuren oder Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt werden.

1.4 Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.

Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

1.5 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind die am 1. Januar des Urlaubsjahres erreichten Beschäftigungsjahre maßgebend.

2. Urlaubslohn

2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit; unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z.B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten, usw.

Bei der Berechnung des Lohnes bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz, wie z.B. Gratifikation, Fahrtkosten und Auslösung.

Sofern der/die Beschäftigte weniger als 12 Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.“

Unter Ziffer 3.4 RTV ist geregelt:

„Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.“

Unter § 6 Ziffer 2 zweiter Absatz RTV ist geregelt:

„Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bzw. Arbeitsausfall erhält der/die Beschäftigte bis zu einer Dauer von sechs Wochen seinen/ihren durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate für seine/ihre regelmäßige aktuelle Arbeitszeit; unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z.B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw. Dies gilt auch für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.“

Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9; im Folgenden: Arbeitszeitrichtlinie) regelt für Urlaubsansprüche:

„Artikel 1 Gegenstand und Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

Artikel 7 Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Artikel 18 Abweichungen im Wege von Tarifverträgen

Von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 kann abgewichen werden im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.“

Die Klägerin wird teilweise als Innenreinigerin und teilweise als Vorarbeiterin beschäftigt und entsprechend den Eingruppierungsvorschriften in § 8 RTV nach Lohngruppe 1 bzw. 4 vergütet. Der Stundenlohn belief sich nach § 2 Ziffer 1 lit. b) des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 23. August 2011 (TV Mindestlohn) mit Wirkung zum 01.01.2013 für die Tätigkeit als Innenreinigerin auf 9,00 € und für die Tätigkeit als Vorarbeiterin auf 10,76 € brutto.

Anfang 2013 hatte sie neben dem Anspruch auf Tarifurlaub für das Jahr 2013 noch Anspruch auf Urlaub aus dem Vorjahr mit fünf Tagen. Die Klägerin nahm im Januar 2013 einen Tag Urlaub, im Februar zwei weitere Tage und im März weitere 5 Tage Urlaub. Zudem wurde der Klägerin im Februar 2013 für 12 Tage Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Die Beklagte rechnete unter Berufung auf § 15 bzw. § 6 RTV Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung wegen Krankheit ab, indem sie den Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate ermittelte und als Stundenlohn zugrunde legte. Dieser Schnitt lag im Februar 2013 für die Tätigkeit als Innenreinigerin bei 8,84

€ und für die Tätigkeit als Vorarbeiterin bei 10,56 €. Für März 2013 errechnete die Beklagte einen Schnitt von 8,85 € für die Tätigkeit als Innenreinigerin.

Entsprechend zahlte sie Urlaubsentgelt für Februar 2013 in Höhe von 26,52 € (3h x 8,84 €) und weiterer 31,68 € (3 x 10,56) und Entgeltfortzahlung in Höhe von 159,12 € (18 x 8,84) und weiterer 190,08 € (18 x 10,56). Für März 2013 vergütete die Beklagte Urlaubslohn in Höhe von 132,75 € (15 x 8,85).

Die Klägerin verlangte mit Schreiben vom 11.04.2013 für Februar 2013 und mit Schreiben vom 25.04.2013 für März 2013 Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung auf Basis des aktuellen Stundenlohns von 9,00 € bzw. 10,76 €. Die Vergütungsdifferenzen belaufen sich für Februar 2013 auf 7,56 € und für März 2013 auf 2,25 €.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass die von der Beklagten gewählte Methode zur Ermittlung des Urlaubsentgelts weder mit den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes noch mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar sei. Der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien sei insoweit eingeschränkt. Es müsse gewährleistet sein, dass ein Urlaubsentgelt in der Höhe gezahlt werde, wie es der Arbeitnehmer ohne Freistellung hätte erwarten können, oder, wie es der EuGH formuliert habe, dass das für diese Ruhezeit „gewöhnliche“ Arbeitsentgelt gezahlt werde. Diese Anforderungen seien nicht erfüllt, wenn Verdiensterhöhungen unter Anwendung des reinen Referenzprinzips nur anteilig Berücksichtigung fänden.

Demnach sei im Rahmen einer unionskonformen Auslegung § 15 Ziffer 2.1 RTV so zu verstehen, dass nicht nur vorübergehende Verdiensterhöhungen bei der Bestimmung der Urlaubsvergütung als Bemessungsgrundlage heranzuziehen seien. Dass die entsprechende Regelung des § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG in § 15 RTV keine Aufnahme gefunden habe, stehe diesem Auslegungsergebnis nicht entgegen. Aufgrund des zwingenden Charakters der gesetzlichen Vorschrift hätte die Wiederholung des Gesetzeswortlauts lediglich deklaratorischen Charakter gehabt und sei insoweit überflüssig gewesen.

Da der die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs regelnde § 6 RTV wortgleich zu § 15 Ziffer 2.1 RTV formuliert sei, sei dieser entsprechend auszulegen.

Die Klägerin hat mit am 19.06.2013 eingegangener und der Beklagten am 26.06.2013 zugestellter Klage, - nach Klagerücknahme im Übrigen, - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 9,81 EUR (i.W. neun Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass es den Tarifvertragsparteien frei stünde, jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode zum Urlaubsentgelt und zur Entgeltfortzahlung zu vereinbaren. Hiervon sei in §§ 15 und 6 RTV in nicht zu beanstandender Weise Gebrauch gemacht worden.

Da § 15 RTV eine eigenständige Regelung zum Tarifurlaub enthalte, sei die Arbeitszeitrichtlinie gar nicht einschlägig.

Die Abweichung in § 15 RTV von der gesetzlichen Regelung in § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG sei von den Tarifvertragsparteien offensichtlich gewollt gewesen. Dies zeige sich daran, dass die gesetzliche Regelung zur Behandlung von Verdienstminderungen übernommen worden sei, die zu Verdiensterhöhungen hingegen nicht.

Soweit § 6 RTV in Abweichung vom gesetzlich vorgesehenen Lohnausfallprinzip für die Vergütung von Arbeitsunfähigkeitszeiten das Referenzprinzip anwende, sei dies mit Blick auf die Öffnungsklausel in § 4 Abs. 4 EFZG zulässig.

Die Übertragung etwaiger Auslegungsergebnisse zum Urlaubsentgelt auf die Regelungen zur Entgeltfortzahlung verbiete sich schon aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben im BUrlG und EFZG.

Mit Urteil vom 20.12.2013 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Klage abgewiesen. Dies hat es im Wesentlichen damit begründet, dass § 15 Ziffer 2.1 RTV dahingehend auszulegen sei, dass die Parteien eine von § 11 Abs.1 S. 2 BUrlG abweichende Regelung getroffen hätten. Dieser stehe der TV Mindestlohn nicht entgegen, da er lediglich Mindestentgeltsätze regle, zum Urlaubsentgelt hingegen keine Aussagen treffe. Soweit die tariflichen Regelungen den über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehenden Tarifurlaub regelten, seien weder das BUrlG noch die Arbeitszeitrichtlinie einschlägig. Auch hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs liege ein Verstoß gegen höherrangiges Recht nicht vor. Die

Unabdingbarkeit des § 1 BUrlG führe nicht dazu, dass jede tarifliche Abweichung von § 11 BUrlG unwirksam sei. Vielmehr lasse § 13 BUrlG diese ausdrücklich zu. Da § 11 BUrlG ebenso wie § 15 RTV das Referenzprinzip als Berechnungsmethode festlege und damit auch im Einzelfall Verdienstminderungen während des Urlaubs zulasse, sei nicht ersichtlich, warum gerade die von den Tarifvertragsparteien gewählte Regelung unwirksam sein solle. Die sich nur aus der anteiligen Berücksichtigung von Verdiensterhöhungen ergebenden Unterschiede bei der Höhe des Urlaubsentgelts seien keineswegs so bedeutend, dass die Abweichung als unangemessen angesehen werden müsse. Die tarifliche Regelung führe zu nicht weniger gerechten Ergebnissen, da sie Unterschiede in der Höhe des Urlaubsentgelts mildere für unmittelbar vor oder nach einer Tarifierhöhung gewährten Urlaub. Auch die Arbeitszeitrichtlinie verbiete lediglich eine Aushöhlung des Urlaubsanspruches durch eine Kürzung beim Urlaubsentgelt, so dass § 15 RTV auch nicht gegen europarechtliche Vorgaben verstoße. Da die Argumente der Klägerin zur Unwirksamkeit des § 15 RTV nicht auf die Regeln zur Entgeltfortzahlung übertragbar seien, seien Gründe, die gegen die Wirksamkeit des § 6 RTV sprächen, nicht ersichtlich.

Das Arbeitsgericht hat die Berufung nach § 64 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2b ArbGG mit der Begründung zugelassen, dass die Rechtsache grundsätzliche Bedeutung habe, da allein bei der Beklagten eine Vielzahl von Fällen existierten, in denen die Berechnung der Urlaubsvergütung streitig sei. Zudem betreffe der Rechtsstreit die Auslegung eines Tarifvertrages, dessen Geltungsbereich sich auf die gesamte Bundesrepublik erstreckte.

Gegen das der Klägerin am 05.02.2014 zugestellte Urteil hat diese mit beim Landesarbeitsgericht am 05.03.2014 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und am Montag, dem 07.04.2014, begründet.

Die Klägerin verfolgt mit der Berufung ihr Ziel unter Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens weiter. Ergänzend vertritt sie die Auffassung, dass auch der TV Mindestlohn ihr Auslegungsergebnis zu § 15 Ziffer 2.1 und § 6 RTV stütze. Dieser regle alle Entgeltformen einschließlich Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung und schreibe den vorgesehenen Mindestlohn als Untergrenze für diese vor.

Da der Tarifvertrag gerade nicht zwischen gesetzlichem und Tarifurlaub differenziere, müsse die Berechnung des Urlaubsentgelts einheitlich erfolgen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.12.2013 (13 Ca 3905/13) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie 9,81 EUR

brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens und führt ergänzend aus, dass für die Auslegung des § 15 RTV zur Frage der Berücksichtigung von Verdiensterhöhungen der deutlich später in Kraft getretene TV Mindestlohn nicht herangezogen werden könne.

Bei der Auslegung der §§ 15 und 6 RTV sei auch zu berücksichtigen, dass diese Regelungen im Zusammenhang mit der vorübergehend gesetzlich vorgesehenen Kürzung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auf 80 % stünden. Der mit der Tarifregelung geschaffene Kompromiss, der unabhängig vom Gesetz eine Kürzung von Entgeltfortzahlungs- und Urlaubsentgeltansprüchen nicht zulasse, dafür aber Tarifierhöhungen erst zeitlich verzögert berücksichtige, sei nicht zu beanstanden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung ist begründet, soweit die Klägerin für den gesetzlichen Mindesturlaub ein Urlaubsentgelt auf der Basis ihres aktuellen Stundenlohns geltend macht. Die weitergehende Berufung betreffend die Berechnung des über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Tarifurlaubs und der Entgeltfortzahlung blieb erfolglos.

A. Die Berufung ist aufgrund ihrer Zulassung gemäß §§ 64 Abs.3, 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO zulässig sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

B. Die Berufung ist teilweise begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Urlaubsvergütung mit ihrem aktuellen Stundenlohn von 9,00 € gem. § 11

Abs.1 S. 2 BUrlG im Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. § 15 Ziffer 2.1 RTV ist nicht anzuwenden, da die Tarifnorm insoweit wegen Verstoßes gegen § 13 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 1 BUrlG und gegen Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie unwirksam ist.

I. Der Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsvergütung unter Zugrundelegung des aktuellen Stundenlohns ergibt sich, anders als die Klägerin meint, nicht bereits aus § 15 Ziffer 2.1 RTV. Die Beklagte hat die Tarifnorm zutreffend angewandt, indem sie die Tarifierhöhung unter Anwendung des Referenzprinzips bei der Abrechnung des Urlaubsentgelts nur anteilig berücksichtigt hat.

1. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend vom Tarifwortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Erlaubt der Tarifwortlaut kein abschließendes Ergebnis, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und oft nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden können. Ergänzend können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG v. 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08, AP Nr. 66 zu § 11 BUrlG; 20. Januar 2009 - 9 AZR 677/07, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 43).

2. Die Auslegung des § 15 Ziffer 2.1 RTV ergibt, dass eine von § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG abweichende Regelung geschaffen wurde.

a) § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG oder eine inhaltsgleiche Regelung ist in die Tarifnorm nicht aufgenommen worden. Dies führt noch nicht ohne Weiteres zu der Annahme, dass Lohnerhöhungen anders als gesetzlich vorgesehen Berücksichtigung finden sollen. Es ließe sich mit der Klägerseite die Auffassung vertreten, dass die Tarifvertragsparteien lediglich auf eine rein deklaratorische Wiedergabe des nach ihrem Willen ohnehin geltenden Gesetzes verzichtet haben.

b) Berücksichtigt man jedoch die Systematik des § 11 BUrlG, der § 15 RTV grundsätzlich folgt, spricht dies für die Auslegung, dass der Tarifvertrag insoweit vom Gesetz abweicht.

§ 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG sieht ebenso wie die Tarifnorm im Grundsatz für die Berechnung des Urlaubsentgelts das Referenzprinzip vor. Dieses Prinzip wird im Gesetz zweifach zugunsten des Arbeitnehmers durchbrochen. Zum einen sollen Zeiträume mit Verdienstkürzungen aus bestimmten namentlich benannten Gründen nach § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG unberücksichtigt bleiben. Zum anderen sind dauerhafte Verdiensterhöhungen nach Satz 2 der Vorschrift als Berechnungsgrundlage zugrunde zu legen und zwar auch dann, wenn sie erst innerhalb des Referenzzeitraumes gewährt wurden (BAG v. 10. Dezember 2013 – 9 AZR 279/12, ArbR 2014, 294; 15. Januar 2013 – 9 AZR 465/11, AP Nr. 70 zu § 11 BUrlG; 21. September 2010 – 9 AZR 510/09, AP Nr. 68 zu § 11 BUrlG). Es handelt sich demnach bei § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG um einen Ausnahmetatbestand. Dass die Tarifvertragsparteien auf die Übernahme dieser Sonderregelung verzichtet haben, spricht dafür, dass die Durchbrechung des Referenzprinzips bei Verdiensterhöhungen im Tarifbereich nicht gelten soll.

c) Dies gilt umso mehr, als die erstgenannte Sonderregel für Verdienstminderungen Aufnahme in die tarifliche Regelung gefunden hat. § 15 Ziffer 2.1 RTV sieht vor, dass „unverschuldete Fehltag, wie z.B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw.“ unberücksichtigt bleiben. Ein Wille der Tarifvertragsparteien auf umfassende Übernahme der gesetzlichen Regelungen lässt sich nicht annehmen, wenn von zwei gesetzlichen Ausnahmetatbeständen nur einer tariflich geregelt wird. Insoweit wird auch nicht der Gesetzeswortlaut wiederholt, der von „Verdienstkürzungen...im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis“ spricht. Es handelt sich also nicht um eine wortgetreue Übernahme des Gesetzes, sondern auch insoweit um eine eigenständige, wenn auch zumindest weitgehend inhaltsgleiche Regelung.

d) Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Gegenüberstellung von § 15 RTV und § 11 BUrlG gestützt.

In § 15 RTV finden sich eine ganze Reihe von Übereinstimmungen, aber auch diverse Abweichungen vom Gesetz. So sieht § 15 RTV abweichend von § 11 BUrlG einen verlängerten Referenzzeitraum von 12 Monaten vor. Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Grundlage für die Berechnung des Urlaubsentgelts die aktuelle regelmäßige Arbeitszeit ist, ein Hinweis, der in § 11 BUrlG, der lediglich Regelungen zum Geldfaktor des Urlaubsentgelts enthält, gänzlich fehlt. Einmalvergütungen und Aufwendungsersatz sind nach § 15 RTV herauszurechnen, Überstundenvergütung inklusive der Zuschläge, -insoweit ist § 15 RTV für den Arbeitnehmer günstiger als § 11 BUrlG, -hingegen nicht. Alle diese Unterscheide zeigen, dass die Tarifvertragsparteien gerade nicht auf § 11 BUrlG als Grundlage für die Urlaubsentgeltberechnung zurückgegriffen haben, sondern eine umfassende, eigenständige Regelung getroffen wurde.

e) Dieser in der Tarifnorm zum Ausdruck kommende Wille spiegelt auch die von den Tarifvertragsparteien verfolgten Absichten wider. So schilderte die Beklagte in der Berufungserwiderung, dass in der Regelung, die bereits im Jahre 2000 gleichzeitig mit § 6 RTV in den Tarifvertrag aufgenommen wurde, bewusst darauf verzichtet wurde, eine § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG entsprechende Regelung zu übernehmen. Ziel sei es gewesen, ein eigenständiges Regime zur Berechnung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub zu schaffen, das unabhängig von zukünftigen Gesetzesänderungen dem Arbeitnehmer ein Entgelt von 100 % gewährleiste. Diese etwaige Mehrbelastung der Arbeitgeber sollte dadurch abgemildert werden, dass Tariferhöhungen nicht sofort in vollem Umfang bei Urlaub und Krankheit berücksichtigt werden, sondern lediglich anteilig nach dem Referenzprinzip.

II. Der Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsentgelts in Höhe von 9,00 € pro Stunde lässt sich entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht auf § 2 Ziffer 1 lit b) TV Mindestlohn stützen.

1. Der TV Mindestlohn enthält selbst keine Regelungen zum Urlaubsentgelt. Tarifliche Grundlage für dessen Berechnung ist allein § 15 RTV. Dieser enthält wiederum keine Aussagen zum Lohnniveau des Arbeitnehmers, sondern regelt ausschließlich, mit welcher Berechnungsmethode der Verdienst für Ruhezeiten zu ermitteln ist. In diesen fließen eine ganze Reihe von Verdienstbestandteilen ein, von denen der tarifliche Stundenlohn nur ein Bestandteil ist. Der Stundenlohn wird in § 15 RTV demnach nicht abweichend vom TV Mindestlohn geregelt. Richtig ist natürlich, dass dann, wenn die letzte Erhöhung noch kein Jahr zurückliegt, der höhere Stundenlohn nur anteilig in die Berechnung mit einfließt. Ob dies zulässig ist, ist fraglich, weil es im Ergebnis, - wie bei der Klägerin geschehen, - dazu führen kann, dass der Arbeitnehmer in Urlaubszeiten weniger verdient, als wenn er gearbeitet hätte. Die Beantwortung dieser Frage hängt jedoch allein davon ab, ob die Tarifnorm gegen höherrangiges Recht verstößt. Ein Fall einer Tarifkonkurrenz, bei der über den Vorrang einer Tarifnorm gegenüber einer anderen bei gleichem Regelungsgegenstand zu entscheiden wäre, liegt nicht vor.

2. Im Übrigen ist auch gar nicht einsichtig, warum gerade Verdiensterhöhungen, die ihre Grundlage im TV Mindestlohn haben, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts im Gegensatz zu anderen Verdiensterhöhungen bevorzugte Berücksichtigung finden sollen. Diese sind nur eine Ursache für die Erhöhung des Verdienstes eines Arbeitnehmers. Eine andere ist etwa die mit einer Beförderung verbundene Höhergruppierung, die im Zweifel erheblichere Auswirkungen

gen auf den Verdienst des Arbeitnehmers hat als die tarifliche Anpassung des Mindestlohns.

III. Mit dem genannten Auslegungsergebnis, dass Verdiensterhöhungen nur anteilig unter Anwendung des reinen Referenzprinzips zu berücksichtigen sind, ist § 15 Ziffer 2.1 RTV allerdings für den Anspruch auf Vergütung des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht anwendbar. Die Regelung verstößt insoweit gegen §§ 13, 1 BUrlG und gegen Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie. Da die im Tarifvertrag vorgesehene Berechnungsmethode nicht zulässig ist, ist zur Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts für den gesetzlichen Mindesturlaub auf die Regelungen des BUrlG zurückzugreifen.

1. Hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs steht der Klägerin ein Urlaubsentgeltanspruch gemäß § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 11 Abs. 1 BUrlG unter Berücksichtigung der tariflichen Lohnerhöhung zu. § 15 Ziff. 2.1 RTV überschreitet insoweit die Grenzen des Regelungsspielraums, den § 13 Abs. 1 BUrlG den Tarifvertragsparteien einräumt.

a) Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei, jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode für das während des Urlaubs fortzuzahlende Entgelt zu vereinbaren. Nach § 13 Abs. 1 BUrlG können sie dabei von den Bestimmungen des BUrlG auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichen. Ausgenommen sind aber die §§ 1, 2 und § 3 Abs. 1 BUrlG. Dieses Verbot kann auch nicht durch einen mittelbaren Eingriff in die unabdingbaren Bestimmungen umgangen werden. § 1 BUrlG gewährt jedem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. „Bezahlt“ ist der Erholungsurlaub, wenn der den Arbeitnehmern zustehende Lohnanspruch trotz Nichtleistung der Arbeit während des Urlaubs unberührt bleibt. Schon aus § 1 BUrlG ergibt sich die Pflicht, die Vergütung während des Urlaubs weiterzuzahlen (BAG v. 15. Januar 2013 – 9 AZR 465/11, AP Nr. 70 zu § 11 BUrlG; 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08, AP Nr.66 zu § 11 BUrlG; 09.November 1999 – 9 AZR 771/98, AP Nr. 47 zu § 11 BUrlG).

b) Das entspricht auch der Entstehungsgeschichte des BUrlG. Im Gesetzgebungsverfahren (vgl. Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit BT-Drucks. IV/785 S 2, 4) ist zwar deutlich gemacht worden, die "Bedeutung der Tarifautonomie" für das Urlaubsrecht sei "nachdrücklich hervorzuheben". Die Tarifvertragsparteien sollten aber nur einen begrenzten "Spielraum" bei den "Einzelheiten der Gestaltung des Urlaubsrechts" haben. "Ausdrücklich ausgenommen" seien "von dieser Gestaltungsmöglichkeit jedoch die grundlegenden Bestimmungen über den Urlaubsanspruch selbst". Zu diesen grundlegenden Bestimmungen gehört die in § 1 BUrlG geregelte Fortzahlung der durch die

Freistellung ausfallenden Arbeitszeit (BAG, Urteil vom 22. Januar 2002 – 9 AZR 601/00, BAGE 100, 189-203).

c) Das heißt, die Tarifvertragsparteien müssen bei der Ausübung ihres Gestaltungsspielraums ein Urlaubsentgelt sicherstellen, wie es der Arbeitnehmer bei Weiterarbeit ohne Freistellung voraussichtlich hätte erwarten können (BAG v. 15. Januar 2013 – 9 AZR 465/11, AP Nr. 70 zu § 11 BUrlG; 21. September 2010 – 9 AZR 510/09, BAGE 135, 301-312; 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08, AP Nr.66 zu § 11 BUrlG).

d) Diesen Gestaltungsspielraum haben die Tarifvertragsparteien mit § 15 Ziffer 2.1 RTV überschritten, indem sie eine von § 11 BUrlG abweichende Regelung geschaffen haben, die nicht vorübergehende Verdiensterhöhungen nur anteilig nach dem Referenzprinzip und nicht in vollem Umfang nach dem Lohnausfallprinzip berücksichtigt. Denn damit haben sie eine Berechnungsmethode gewählt, die systematisch zu Verdienstminderungen führt.

aa) Die Klägerin erzielte dadurch, dass die zum 01.01.13 erfolgte Tarifierhöhung nur soweit Berücksichtigung findet, als sie im Referenzzeitraum gezahlt wurde, einen geringeren Verdienst an ihren Urlaubstagen im Februar und März 2013, als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätte.

bb) Diese Verdienstminderung ist zwar, wie schon der Umfang der Klageforderung zeigt, überschaubar. Er beläuft sich für den Februar auf 0,16 bzw. 0,20 € pro Stunde und für März auf 0,15 € pro Stunde. Es sind jedoch andere Konstellationen denkbar, in denen die Differenz sehr viel deutlicher ausfällt. So würde beispielsweise der Beschäftigte, der erst kurz vor seinem Urlaubsantritt eine Beförderung vom Innenreiniger zum Vorarbeiter erhält, im Urlaub weiter wie ein Innenreiniger bezahlt werden und damit eine um drei Lohngruppen niedrigere Vergütung erhalten. Entscheidend für die Unangemessenheit der tariflich vorgesehenen Verdienstminderung ist dabei nicht, wie hoch sie im Einzelfall ausfällt, sondern dass sie als Bestandteil der tariflichen Systematik mit dem Ziel der Schlechterstellung des Arbeitnehmers implementiert wurde.

cc) Dass die Tarifvertragsparteien sich grundsätzlich auf die Methode der Berechnung nach dem Referenzprinzip geeinigt haben, erscheint auf den ersten Blick unproblematisch. Dies ist im Gesetz in § 11 Abs.1 S. 1 BUrlG auch so vorgesehen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Höhe des gesetzlichen Urlaubsentgelts nicht allein anhand des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes im Bezugszeitraum, auf den § 11 Abs. 1 BUrlG abstellt, berechnet wird. Denn nach § 1 BUrlG ist das Entgelt nicht für die im Bezugszeitraum geleistete Arbeitszeit, sondern für die im Urlaubszeitraum ausfallende Arbeitszeit

fortzuzahlen. Das Urlaubsentgelt ist folglich hinsichtlich der Anzahl der am jeweiligen Urlaubstag infolge der Freistellung ausfallenden Arbeitsstunden, dem sog. Zeitfaktor, und nach der in § 11 Abs. 1 BUrlG geregelten Wertbemessung anhand des im Bezugszeitraums erzielten Durchschnittsarbeitsverdienstes, dem sog. Geldfaktor, zu berechnen. Das Urlaubsentgelt ist somit das Produkt aus Zeit- und Geldfaktor. In § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist ausschließlich die Bemessung des Geldfaktors geregelt. So ist etwa die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 1 BUrlG, das Entgelt für alle infolge der Arbeitsbefreiung ausfallenden Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden, zu vergüten ist von der Änderung urlaubsrechtlicher Vorschriften durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 unberührt geblieben. Durch dieses Gesetz ist § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG geändert worden, um zu verhindern, dass ein Arbeitnehmer durch gezielte Leistung von Überstunden im Bezugszeitraum ein höheres Urlaubsentgelt erlangen kann. Damit ist nicht ein Ausschluss des Entgelts für die wegen des Urlaubs im Freistellungszeitraum ausfallenden Überstunden verbunden (BAG v. 15. Januar 2013 – 9 AZR 465/11, AP Nr. 70 zu § 11 BUrlG; 09. November 1999 – 9 AZR 771/98, BAGE 92, 343-349). Das bedeutet, dass der gesetzliche Urlaubsentgeltanspruch gerade nicht ausschließlich nach dem Referenzprinzip vergütet wird, sondern eine kombinierte Berechnungsmethode gewählt wurde. Hierbei wird, um eine Ermittlung des Verdienstes gerade bei unsteten Vergütungsbestandteilen zu ermöglichen, für den Geldfaktor auf den Verdienst aus der Vergangenheit abgestellt. Bei festen Vergütungsbestandteilen, wie etwa einem fixen Stundenlohn, gilt das Referenzprinzip nach § 11 Abs.1 S. 2 BUrlG aber gerade nicht. So wird sicher gestellt, dass das gesetzlich verfolgte Ziel der Vermeidung von finanziellen Nachteilen in Urlaubszeiten erreicht wird. Dies gewährleistet die tarifliche Regelung im Vergleich hierzu gerade nicht.

dd) Soweit die Beklagte dem entgegenhält, dass nach § 13 BUrlG von § 11 BUrlG abweichende tarifliche Regelungen möglich sind und zwar auch zuungunsten des Arbeitnehmers, ist dies grundsätzlich zutreffend. Dies gilt etwa für abweichende Regelungen zur Vereinfachung der Berechnung durch Pauschalierung von variablen Lohnbestandteilen, selbst wenn im Einzelfall eine Verringerung des Entgeltanspruchs eintreten kann. Hierbei ist den Tarifvertragsparteien bei der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse ein weiter Spielraum gegeben (BAG v. 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08, AP Nr. 66 zu § 11 BUrlG). Die Tarifvertragsparteien haben in § 15 Ziffer 2.1 RTV jedoch nicht von ihrer Möglichkeit einer Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse Gebrauch gemacht. Wie die tatsächlichen Verhältnisse, sprich der Verdienst im Fall der Weiterarbeit, ausgesehen hätte, bedarf keiner pauschalierenden oder vergleichenden Betrachtung. Es ist klar, dass die Klägerin im Fall der Erbringung ihrer Arbeitsleistung 9,00 bzw. 10,76 € in der Stunde verdient hätte. Es wurde viel-

mehr für feste Vergütungsbestandteile abweichend vom Gesetz eine Berücksichtigung nach dem Referenzprinzip gewählt. Damit haben sich die Tarifvertragsparteien für eine Methode entschieden, die immer und damit systematisch und nicht lediglich in Einzelfällen finanzielle Nachteile beim Urlaubsentgelt mit sich bringt, wenn innerhalb der letzten 12 Monate eine Verdiensterhöhung eingetreten ist. Und dies ist wegen der Garantie des bezahlten Erholungsurlaubs nach §§ 13, 1 BUrlG ausgeschlossen. Denn Sinn und Zweck der Tariföffnungsklauseln in § 13 BUrlG ist es nicht, Arbeitgeber von den mit dem bezahlten Erholungsurlaub bzw. der Urlaubsabgeltung verbundenen Kosten zum Nachteil der Arbeitnehmer zu entlasten (BAG v. 15. Januar 2013 – 9 AZR 465/11, AP Nr. 70 zu § 11 BUrlG).

ee) Dieser finanzielle Nachteil lässt sich auch nicht dadurch rechtfertigen, dass § 15 RTV im Rahmen seiner eigenen Systematik an anderer Stelle Vorteile gewährt, die insgesamt eine gleichwertige Vergütung für den Arbeitnehmer sicherstellen.

aaa) Bei der Prüfung der Frage, ob die Tarifvertragsparteien Regelungen getroffen haben, die sich im Rahmen des § 13 Abs. 1 BUrlG halten, ist abstrakt darauf abzustellen, ob die Gesamtheit der tariflichen Regelungen, die die Höhe des Urlaubsentgelts bestimmen (Zeit- und Geldfaktor), die aufgezeigten Grenzen überschreitet oder nicht. Nicht einzubeziehen in diesen abstrakten Güntigkeitsvergleich sind über das BUrlG hinaus gewährte zusätzliche Leistungen, wie zB ein zusätzliches Urlaubsgeld oder eine die Mindestdauer überschießende Anzahl von Urlaubstagen (BAG v. 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08, AP Nr. 66 zu § 11 BUrlG).

bbb) Stellt man gesetzliche und tarifliche Regelung einander gegenüber, ist die gesetzliche Regelung die abstrakt günstigere. Denn Tarif und Gesetz sind in ihrer Systematik grundsätzlich gleich angelegt. Beide Regelungen gehen für die Ermittlung des Geldfaktors vom Referenzprinzip aus. Beide Regelungen korrigieren Nachteile für den Arbeitnehmer bei unverschuldeten Verdienstminderungen durch Herausnahme dieser Zeiträume aus dem Referenzzeitraum. Hingegen allein in der gesetzlichen Regelung vorgesehen ist die Zugrundelegung erhöhter verstetigter Verdienstbestandteile in § 11 Abs. 1 S. 2 BUrlG. Dieser Nachteil des Arbeitnehmers wird im Tarif nicht ausgeglichen. Vielmehr hat die Beklagte durch die Schilderung, dass es sich bei der Einführung der §§ 15 und 6 RTV um einen Kompromiss der Tarifvertragsparteien handelte, deutlich gemacht, dass eine Entlastung der Arbeitgeber an dieser Stelle gewollt war. Für die garantierte 100%ige Vergütung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sollte vom Arbeitnehmer der finanzielle Nachteil einer zeitlich verzögerten Weitergabe von Tariferhöhungen in Kauf genommen werden. Das

mag für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die vorübergehend gesetzlich auf 80 % gedeckelt war, ein kompensierender Vorteil gewesen sein. Für das Urlaubsentgelt, das zumindest in seinem Kern nach § 1 BUrlG als bezahlte Ruhezeit garantiert ist, ist es das nicht.

ccc) Auch der Umstand, dass die tarifliche Regelung anders als im Gesetz vorgesehen Überstundenzuschläge aus dem Verdienst im Referenzzeitraum nicht herausrechnet, führt nicht dazu, dass die tarifliche Regelung einen im Vergleich zum Gesetz gleich günstigen Verdienst gewährleistet. Eine Schlechterstellung bei verstetigten Vergütungsbestandteilen tritt immer ein, da zumindest die üblicherweise jährlich gewährten Tariferhöhungen nicht vollständig berücksichtigt werden. Zuschläge fallen lediglich im Einzelfall in unvorhersehbarem Umfang und mit Blick auf die Vielzahl der in Teilzeit tätigen Mitarbeiter im Reinigungsgewerbe im Zweifel auch nur selten an.

ff) Die Bewertung der Kammer steht auch im Einklang mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung, die ebenfalls die Vereinbarkeit tariflicher Regelungen mit §§ 13, 1 BUrlG zum Gegenstand hatte.

aaa) So wurde zum Beispiel die Berechnung des Urlaubsentgelts entsprechend dem konkreten Lohnausfall, die Erweiterung des gesetzlichen Referenzzeitraums und auch eine Vereinfachung der Entgeltberechnung anhand von Pauschalierungen für variable Lohnbestandteile als zulässig angesehen (BAG v. 21. September 2010 – 9 AZR 510/09, BAGE 135, 301; 23. Februar 2010 - 9 AZR 52/09, ZTR 2010, 367; 17. November 2009 - 9 AZR 844/08, EzA BUrlG § 13 Nr. 59; 3. Dezember 2002 - 9 AZR 535/01, BAGE 104, 65; 20. Februar 2000 - 9 AZR 107/99, BAGE 93, 376). Allen diesen Regelungen ist gemeinsam, dass sie im Einzelfall im Vergleich zur gesetzlichen Konzeption zu einem niedrigeren Urlaubsentgelt führen können, in anderen Einzelfällen aber auch zu einem höheren Entgelt. Das heißt, eine permanente Schlechterstellung des Arbeitnehmers ist hiermit nicht verbunden. Für § 15 Ziffer 2.1 RTV gilt dies hingegen nicht.

bbb) Als Überschreitung des Gestaltungsspielraums wurde hingegen die zielgerichtete Herausnahme fester Vergütungsbestandteile, die ohne urlaubsbedingte Freistellung angefallen wären, angesehen (BAG v. 21. September 2010 – 9 AZR 510/09, BAGE 135, 301; 22.01.2002 – 9 AZR 601/00, AP Nr. 55 zu § 11 BUrlG). § 15 Ziffer 2.1 RTV nimmt zwar nicht ganze Vergütungsbestandteile aus der Berechnung heraus, er führt aber im Ergebnis zumindest zu einer Kürzung fester Vergütungsbestandteile, die etwa im bereits genannten Beispielfall einer Höhergruppierung erhebliche negative Auswirkungen auf den Verdienst des Arbeitnehmers haben kann.

ccc) Ebenfalls als unzulässig angesehen wurde eine tarifliche Regelung, die dazu führte, dass Zeiten unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit im Referenzzeitraum zu einer Verminderung der Urlaubsvergütung führten und somit sogar nur ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub entstehen konnte. Dies stehe im Widerspruch zu den Bestimmungen des BUrlG. Das strenge Referenzprinzip, nach dem Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung unbeschränkte Berücksichtigung finden, sei nicht geeignet, ein Urlaubsentgelt sicherzustellen, wie es der Arbeitnehmer bei Weiterarbeit ohne Freistellung hätte erwarten können (BAG v. 15. Januar 2013 – 9 AZR 465/11, AP Nr. 70 zu § 11 BUrlG). Für die Bewertung der Angemessenheit einer tariflichen Berechnungsmethode ist es demnach gerade nicht ausreichend, darauf hinzuweisen, dass diese sich ebenso wie das Gesetz das Referenzprinzip gewählt hat und dieses lediglich ohne Einschränkungen anwende. Vielmehr ist eine Ergebniskontrolle durchzuführen, ob die Methode zumindest im Grundsatz dem Ziel der Sicherung eines Verdienstes dient, der mit dem Lohn für geleistete Arbeit vergleichbar ist. Die Anwendung des reinen Referenzprinzips ohne Korrekturen bei Verdienstminderungen gewährleistet dies ebenso wenig wie die in § 15 Ziffer 2.1 RTV fehlende Sonderregelung für Verdiensterhöhungen.

gg) Abschließend sei darauf hingewiesen, dass sich die Vereinbarkeit des § 15 Ziffer 2.1 RTV auch nicht dadurch rechtfertigen lässt, dass der Gesetzgeber immerhin selbst durch die Änderung des § 11 Abs. 1 BUrlG mit Art. 2 Nr. 2 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996 (BGBl. I S 1476) in dieses Prinzip des bezahlten Erholungsurlaubs eingegriffen hat. Er hat die zusätzliche Überstundenvergütung aus der Bemessung des Geldfaktors herausgenommen, um Missbrauch durch die gezielte vermehrte Ableistung von Überstunden vor Urlaubszeiten zu begegnen. Damit war keine entsprechende Erweiterung der Regelungsbefugnis verbunden, die den Tarifvertragsparteien in § 13 Abs. 1 BUrlG eingeräumt ist (BAG, Urteil vom 22. Januar 2002 – 9 AZR 601/00, BAGE 100, 189-203). Das auch von den Tarifvertragsparteien zu beachtende Ziel der Gewährleistung eines vergleichbaren Verdienstes in Urlaubszeiten ist hiervon nicht berührt. Der Gesetzgeber wollte lediglich verhindern, dass Arbeitnehmer es in der Hand haben, rechtsmissbräuchlich eine Erhöhung des Urlaubsentgelts herbeizuführen.

2. § 15 Ziffer 2.1 RTV steht auch nicht im Einklang mit den europarechtlichen Vorgaben und ist deshalb auf den garantierten Mindesturlaubsanspruch nicht anwendbar.

a) Die Arbeitszeitrichtlinie enthält keine Vorgaben, welche Berechnungsmethode bei der Bemessung des Urlaubsentgelts zugrunde zu legen ist. Sie ent-

hält jedoch klare Grundsätze, an denen § 15 Ziffer 2.1 RTV zu messen ist, soweit dieser den europarechtlich garantierten Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr mitregelt.

aa) So ist der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen. Dies zeigt sich etwa daran, dass Artikel 18 der Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit vorsieht, unter bestimmten Voraussetzungen von mehreren Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie abzuweichen, wobei der den Urlaubsanspruch regelnde Artikel 7 gerade nicht genannt wird (EuGH v. 16. März 2006 – C-131/04 und C-257/04, C-131/04, C-257/04, AP Nr.2 zu Richtlinie 93/104/EG; 26. Juni 2001 - C-173/99, BECTU, Slg. 2001, I-4881).

bb) Um dieses Ziel zu gewährleisten, ist der Begriff des „bezahlten Jahresurlaubs“ in Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie dahin ausgelegt worden, dass der Arbeitnehmer „für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten“ müsse. Das in Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie vorgeschriebene Urlaubsentgelt soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen (EuGH v. 16. März 2006 – C-131/04 und C-257/04, C-131/04, C-257/04, AP Nr.2 zu Richtlinie 93/104/EG).

cc) Dies führt zur Verpflichtung der nationalen Gerichte bei der Anwendung des nationalen Rechts, dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auslegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (EuGH v. 19. Januar 2010 - C-555/07 - [Kücükdeveci] Slg. 2010, I-365; 23. April 2009 - C-378/07 bis C-380/07 - [Angelidaki ua.] Slg. 2009, I-3071; 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 - [Pfeiffer ua.] Slg. 2004, I-8835; BAG v. 07. August 2012 – 9 AZR 353/10 , BAGE 142, 371-390).

Dem ist das BAG nachgekommen, indem § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG anhand des Wortlauts und des Zwecks der Arbeitszeitrichtlinie dahingehend ausgelegt wird, dass diese Vorschrift einer Kürzung der Mindesturlaubsansprüche von Arbeitnehmern entgegen steht (BAG v. 07. August 2012 – 9 AZR 353/10, BAGE 142, 371-390). Die Frage nach der Möglichkeit einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 11 Abs.1 S.2 BUrlG im Sinne eines Optimierungsgebots stellt sich hier nicht, da die Norm ihrem Regelungsinhalt nach gerade dem europäischen Ziel, ein gewöhnliches Arbeitsentgelt zu gewährleisten, dient.

b) Die Anwendung dieser Grundsätze führt dazu, dass § 15 RTV europarechtswidrig und damit unwirksam ist.

Der in Art. 7 enthaltene Begriff des bezahlten Jahresurlaubs bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne der Richtlinie weiter zu gewähren ist. Der Arbeitnehmer muss mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten. Daher läuft eine Tarifregel, die Verdienstminderungen für Urlaubszeiten vorsieht, darauf hinaus, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach Artikel 7 der Richtlinie über eine Kürzung dieses Arbeitsentgelts ausgehöhlt wird. Ein solches Ergebnis läuft Artikel 18 Absatz 3 der Richtlinie zuwider.

IV. Dies führt zur Entstehung eines weiteren Zahlungsanspruchs der Klägerin in Höhe von 1,35 € brutto für drei Urlaubstage im März 2013.

1. Von den insgesamt sieben streitgegenständlichen Urlaubstagen sind drei Tage auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen für das Jahr 2013 anzurechnen.

a) Gewährt ein Arbeitgeber Urlaub, so ist dieser grundsätzlich zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub anzurechnen (BAG v. 22. Januar 2002 – 9 AZR 601/00, BAGE 100, 189-203; 12. Januar 1989 - 8 AZR 404/87 - BAGE 61, 1). Dies ist auch in § 15 Ziffer 3.4 RTV ausdrücklich klargestellt, wonach zunächst der gesetzliche und anschließend der tarifliche Urlaub gewährt werden, der wiederum im Fall der Übertragung auf das Folgejahr binnen der ersten drei Monate zur Vermeidung des Verfalls zu nehmen ist.

b) Danach sind die ersten fünf im Urlaubsjahr 2013 gewährten Tage auf den noch vorhandenen Tarifurlaub aus 2012 anzurechnen. Hierauf wurden ein Tag im Januar, zwei weitere im Februar und die letzten beiden Tage im März gewährt. Da im März insgesamt fünf Tage Urlaub genommen wurden, sind die restlichen drei Urlaubstage auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch für das Jahr 2013 gewährt worden.

2. Die nachzuzahlende Differenz beläuft sich auf 1,35 € brutto.

Nach § 11 Abs.1 S. 2 BUrtIG ist bei der Berechnung des Urlaubsentgelts der mit Wirkung zum 01.01.2013 dauerhaft erhöhte Stundenlohn von 9,00 € zugrunde zu legen. Die Beklagte rechnete den Urlaub mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 8,85 € ab. Demnach sind für insgesamt 9 Stunden (3 Tage à 3 Stunden) jeweils 0,15 € brutto nachzuzahlen.

V. Der Anspruch ist nicht nach § 23 RTV untergegangen, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht binnen zwei Monaten ab Fälligkeit schriftlich und binnen weiterer zwei Monate nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden, verfallen.

Die Klägerin machte ihren Anspruch auf ein höheres Urlaubsentgelt für März, das nach § 9 Ziffer 2 RTV zum 15. des Folgemonats fällig geworden ist, bereits mit Schreiben ihrer Gewerkschaft vom 25.04.2013 geltend und reichte unter dem 19.06.2013 Klage ein.

VI. Der Anspruch auf Prozesszinsen folgt aus §§ 288 Abs. 1 Satz 1, § 291, 187 Abs. 1 BGB. Die ab Rechtshängigkeit geltend gemachten Zinsen stehen der Klägerin ab dem auf die Zustellung der Klage am 26.06.2013 folgenden Tag zu.

C. Die weitergehende Berufung ist hingegen unbegründet.

I. Es besteht kein Anspruch auf weiteres Urlaubsentgelt für Tarifurlaub, soweit er über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgeht. Insoweit richtet sich der Anspruch allein nach § 15 RTV, der von der Beklagten vollständig erfüllt worden ist. Höherrangiges Recht steht der Anwendung des § 15 RTV insoweit nicht entgegen.

1. § 15 Ziffer 2.1 RTV sieht die Vergütung von Urlaub lediglich in Höhe des innerhalb der letzten 12 Monate durchschnittlich erzielten Verdienstes vor. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm, wie unter B I) der Entscheidungsgründe ausgeführt. Diesen Anspruch hat die Beklagte unstreitig erfüllt.

2. Weder die §§ 1, 13 BUrlG noch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie sind unmittelbar auf den tariflichen Mehrurlaub anwendbar.

a) Für den Urlaub, der den gesetzlichen Mindestanspruch übersteigt, ist die in § 11 Abs. 1 BUrlG für das Urlaubsentgelt bestimmte Berechnung nicht einschlägig. Das BUrlG regelt nur den gesetzlichen Mindesturlaub. Daraus folgt, dass es sowohl den Arbeits- als auch den Tarifvertragsparteien freisteht, für weitergehende Urlaubsansprüche eigenständige Regelungen zu treffen (BAG v. 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08, AP Nr. 66 zu § 11 BUrlG; 5. November 2002 - 9 AZR 658/00, BAGE 103, 206).

b) Entsprechendes gilt für die Arbeitszeitrichtlinie. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Fortbildung des § 7 Abs. 3 und Abs. 4

BUrlG beschränkt (BAG v. 12. April 2011 – 9 AZR 80/10, BAGE 137, 328-338; 4. Mai 2010 - 9 AZR 183/09, EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 17).

3. Gegen die Anwendbarkeit des § 15 Ziffer 2.1 RTV spricht auch nicht, dass die Norm für den unionsrechtlich und nationalrechtlich verbürgten Mindesturlaub im Hinblick auf § 13 Abs. 1 Satz 1, § 1 BUrlG und Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie iVm. § 134 BGB unwirksam ist. Eine in Bezug auf Mindesturlaubsansprüche unwirksame Regelung bleibt für den vom Mindesturlaub abtrennbaren Teil der einheitlich geregelten Gesamturlaubsdauer, den sog. Mehrurlaub, gemäß § 139 BGB wirksam (BAG v. 12. April 2011 – 9 AZR 80/10, BAGE 137, 328-338).

4. Ein Rückgriff auf die gesetzliche Regelung des § 11 BUrlG zur Berechnung des Urlaubsentgelts ist ausgeschlossen, da §15 Ziffer 2.1 RTV eine eigenständige Regelung zur Berechnung des Urlaubsentgelts enthält.

a) Vorschriften des BUrlG sind nicht auf den tariflichen Mehrurlaub anzuwenden, wenn ein Tarifvertrag eigenständige Regelungen trifft. Dazu muss die Auslegung ergeben, dass der Tarifvertrag vom grundsätzlichen Gleichlauf zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub abweicht. Das ist der Fall, wenn er entweder zwischen gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub unterscheidet oder sowohl für Mindest- als auch Mehrurlaub wesentlich vom Gesetz abweichende Übertragungs- und Verfallsregeln bestimmt (BAG v. 12. April 2011 – 9 AZR 80/10, BAGE 137, 328-338).

b) Die Tarifvertragsparteien haben im § 15 Ziffer 2.1 RTV zwar nicht zwischen gesetzlichem und tarifvertraglichem Urlaub unterschieden. Eine ausdrückliche Unterscheidung ist lediglich für die Regeln zum Verfall des Urlaubs in § 15 Ziffer 3.4 RTV getroffen worden.

Sie sind jedoch bewusst vom Gesetz abgewichen, indem sie keine dem § 11 Abs. 1 S.2 BUrlG entsprechende Regelung getroffen haben. Der Wille der Tarifvertragsparteien ist für den Mehrurlaub von den durch den Tarifvertrag gebundenen Tarifparteien hinzunehmen. Das heißt, es ist nicht zu beanstanden, dass der Arbeitnehmer für den tariflichen Mehrurlaub ggf. einen geringeren Verdienst erzielt, als wenn er gearbeitet hätte. Will er eine Verdienstminderung für Urlaubszeiten nicht hinnehmen, muss er auf die Gewährung dieses Mehrurlaubs verzichten.

II. Es besteht auch kein Anspruch auf höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 4 EFZG. Der Anspruch richtet sich der Höhe nach allein nach § 6 RTV und ist insoweit unstreitig erfüllt worden. Die Tarifnorm steht in Einklang mit höherrangigem Recht und ist demnach anwendbar.

1. § 6 RTV führt lediglich zu einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 12 Monate, der erfüllt worden ist. Anhaltspunkte, wonach die Regelung abweichend vom wortgleichen § 15 RTV auszulegen wäre, bestehen nicht.

2. Ein Verstoß gegen höherrangiges Recht ist nicht ersichtlich.

a) Die Tarifnorm, die das Referenzprinzip heranzieht, weicht von § 4 Abs. 1 EFZG, der sich am Lohnausfallprinzip orientiert, ab. Diese Möglichkeit ist den Tarifvertragsparteien jedoch mit der Öffnungsklausel in § 4 Abs. 4 EFZG ausdrücklich eingeräumt worden. Im Gegensatz zu den Regelungen im BUrlG, namentlich den §§ 13, 1 BUrlG, enthält das EFZG keinerlei Einschränkung der Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien. Folglich steht es ihnen frei, in Abweichung von § 4 Abs.1 EFZG die Berechnung nach dem Referenzprinzip statt des gesetzlich vorgesehenen Lohnausfallprinzips vorzunehmen.

b) Entgegenstehende europarechtliche Vorgaben existieren auch nicht, sind insbesondere in der Arbeitszeitrichtlinie nicht enthalten.

3. Dies zweifelt auch die klagende Partei nicht an, die einen Anspruch auf höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit einer unionskonformen Auslegung des § 15 RTV begründet hatte, die für den wortgleichen § 6 RTV auch gelten müsse. Da die Kammer jedoch zu einer abweichenden Auslegung des § 15 RTV und damit auch des § 6 RTV kommt, scheidet der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch bereits an der Prämisse, dass § 6 RTV dahingehend zu verstehen sei, dass die Tarifvertragsparteien Verdiensterhöhungen nach dem Lohnausfallprinzip berücksichtigen wollten.

D. Hinsichtlich der Kosten der ersten Instanz waren diese der Klägerin insgesamt aufzuerlegen. Die Kostentragungspflicht resultiert zum einen aus § 269 ZPO, da die ursprüngliche Klageforderung von 56,69 € in Höhe eines Teilbetrages von 46,88 € zurückgenommen worden ist. Hinsichtlich des zuletzt noch rechtshängigen Betrages von 9,81 €, der auch Gegenstand des Berufungsverfahrens war, hat sie lediglich mit einem Teilbetrag von 1,35 € obsiegt, so dass ihr nach § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO die Kosten insgesamt aufzuerlegen waren.

Die Kosten des Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 92 i.V.m. §§ 91, 97 ZPO der Klägerin mit 86 %, der Beklagten mit 14 % aufzuerlegen, da die Berufung nur teilweise erfolgreich war.

E. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zuzulassen. Entscheidungserheblich ist die

Auslegung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags, der im gesamten Bundesgebiet Anwendung findet.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION

eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schönbohm

Weih

Dietz