

Arbeitsrecht (Nr. 01/2010)

Prämien sind bei Höhe des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Zwar sind die Tarifvertragsparteien berechtigt, bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode zu wählen und zu pauschalisieren. Der Regelungsspielraum ist aber überschritten, wenn wesentliche Vergütungsbestandteile (hier: laufende Prämien) nicht berücksichtigt werden.

Der Kläger ist als Flämmer im Prämienlohn beschäftigt. Entsprechend den Bestimmungen des für den Betrieb geltenden (Haus-)Tarifvertrages hat die Arbeitgeberin bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gezahlte Prämien nicht berücksichtigt. Hiergegen wendet sich der Kläger.

Das BAG hat die klageabweisende Entscheidung des LAG aufgehoben und die Sache zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an dieses zurückverwiesen.

Die tarifliche Regelung ist wegen Verstoßes gegen § 1 i.V.m. § 13 Abs. 1 BUrlG unwirksam, soweit der gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist.

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts sind alle im gesetzlichen Referenzzeitraum der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn gezahlten laufenden Vergütungsbestandteile - mit Ausnahme

des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes - zu berücksichtigen (§ 11 BUrlG).

Die Tarifvertragsparteien sind gem. § 13 Abs. 1 BUrlG berechtigt, auch zuungunsten der Arbeitnehmer von § 11 BUrlG abzuweichen. Sie sind damit frei, jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode zu wählen und zu pauschalieren. Es muss jedoch hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (§ 3 BUrlG) sichergestellt sein, dass der Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt erhält, wie er es bei Weiterarbeit ohne Urlaubsgewährung voraussichtlich hätte erwarten können.

Der Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien ist überschritten, wenn wesentliche Vergütungsbestandteile (hier: laufende Prämien) bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden.

Vorliegend stellt die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes hierfür keine Kompensation dar. Dem Kläger steht daher hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs ein unmittelbar nach den Bestimmungen des BUrlG zu berechnendes Urlaubsentgelt zu.

Die tatsächlichen Grundlagen für diese Berechnung sind bisher nicht ausreichend festgestellt.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.12.2009
Aktenzeichen: 9 AZR 887/08

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts
Nr. 116/09 vom 15.12.2009

05.01.2010