



Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: 1 Sa 232/18

5 Ca 4006/17 ArbG Leipzig

verkündet am 28. Juni 2019

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

...

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 1 - durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Herrn ... und Herrn ... auf die mündliche Verhandlung vom 28. März 2019

für **R e c h t** erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 18. Mai 2018 – 5 Ca 4006/17 – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise

a b g e ä n d e r t :

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.333,92 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2017 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.944,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2017 zu bezahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte zu 78 Prozent und der Kläger zu 22 Prozent zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld für das Jahr 2017.

Der 1965 geborene Kläger war seit dem 1. Februar 1982 bei den Betriebsvorgängern der Beklagten als Techniker im Außendienst beschäftigt. Die Beklagte, die mit ca. 430 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Reparatur- und Wartungsdienstleistungen im Mobilfunk- und Festnetz der ... erbringt, übernahm mit Wirkung zum 1. April 2016 im Wege des Betriebsübergangs die Betriebe der ... GmbH (...) und der ... GmbH (...). Während die ... kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband an den ..., seinerzeit in der Fassung vom 4. Dezember 2001, gebunden war, bestand eine Tarifbindung der ... nicht. Um das Gehaltsgefüge der ... und ... anzugleichen, schlossen die Geschäftsleitung und der Betriebsrat der ... am 24. November 2010 die "Betriebsvereinbarung Allgemeine Anstellungsbedingungen und freiwillige Sozialleistungen" (BV 2010). In "2.1. Vergütung" der BV 2010 ist geregelt:

"Mit der im Anstellungsvertrag vereinbarten Vergütung sind alle Ansprüche auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Zulagen und sonstige Sonderzahlungen, gleich welcher Art, abgegolten. Bestehen derartige Ansprüche auf der Grundlage eines Tarifvertrages, so sind sie durch diese Vergütung nur insoweit abgegolten, solange und soweit diese Vergütung das Tarifgehalt zuzüglich der tariflichen Sonderzuschläge überschreitet ...".

Der tarifgebundene Kläger war zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei der ... beschäftigt. Am 27. April 2017 trat die Beklagte in den Arbeitgeberverband mit der Folge ein, dass seitdem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifbindung der RTV Telekommunikation vom 21. Juni 2016 und der Tarifvertrag "Tariferhöhung 2016/2017" vom 21. Juni 2016 (TV Entgelt 2016/2017) Anwendung finden. Der RTV 2016 (Anlage K 1, Bl. 8 ff. d. A.) sieht in § 18 die Zahlung von Urlaubsgeld und von Weihnachtsgeld vor. § 18 Nr. 4 des RTV Telekommunikation regelt:

"Im Wege einer freiwilligen betrieblichen Regelung kann von den vorstehenden Bestimmungen des § 18 abgewichen werden, wobei das Gesamtvolumen der betrieblichen Sonderzahlungen wertgleich sein muss."

Der Kläger erhielt in den Monaten Januar bis April 2017 ein Entgelt in Höhe von 3.744,01 € brutto und in den Monaten Mai bis Dezember 2017 ein Entgelt in Höhe von 3.818,89 € brutto zzgl. einer monatlichen Erschwerniszulage in Höhe von 35,17 € brutto. Somit betrug sein Jahresgrundgehalt für 2017 45.808,52 € brutto. Hinzu kamen ein Bonus in Höhe von 2.336,24 € brutto sowie weitere 1.263,63 € brutto.

Mit Schreiben vom 20. September 2017 (Anlage K 8, Bl. 29 d. A.) machte der Kläger die Zahlung des Urlaubsgeldes für 2017 geltend. Mit der Klageerweiterung vom 22. Dezember 2017, der Beklagten zugestellt am 5. Januar 2018, machte der Kläger die Zahlung des Weihnachtsgeldes 2017 geltend.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe einen tarifvertraglichen Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für das Jahr 2017. Der Anspruch auf Urlaubsgeld betrage nach § 18 Nr. 1 RTV Telekommunikation 72 Prozent des laufenden Entgelts, wobei der Berechnungsmonat der Monat Mai des laufenden Jahres sei. 72 Prozent des Entgelts für den Monat Mai 2017 in Höhe von 3.863,57 € brutto einschließlich der Erschwerniszulage ergebe den eingeklagten Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 2.781,57 € brutto. Außerdem habe er einen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Dieser betrage 60 Prozent des im Monat Oktober bezogenen Entgelts. Der Kläger habe im Oktober ein Entgelt in Höhe von 3.898,46 € brutto einschließlich Erschwerniszulage erzielt. 60 Prozent davon ergäben den eingeklagten Betrag in Höhe von 2.339,08 € brutto. Diesen Ansprüchen stehe nicht die BV 2010 entgegen. Diese Betriebsvereinbarung sei schon deshalb unwirksam, weil sie entgegen § 77 Abs. 3 BetrVG materielle Arbeitsbedingungen, die den Tarifvertragsparteien vorbehalten seien, regle. Die BV 2010 erfülle auch nicht die Voraussetzungen der tarifvertraglichen Öffnungsklausel des § 18 Nr. 4 RTV Telekommunikation. Danach sei Voraussetzung, dass das Gesamtvolumen der betrieblichen Sonderzahlungen wertgleich sein müs-

se. Davon könne keine Rede sein, denn die BV 2010 schließe Sonderzahlungen gänzlich aus. Auch könne ein Tarifvertrag die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht rückwirkend aufheben. Deshalb sei das tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld zusätzlich zu den zwölfmonatlichen Raten seines Jahresentgelts zu zahlen. Sein Jahresentgelt könne nicht mit dem tarifvertraglichen Urlaubs- und Weihnachtsgeld verrechnet werden. Der Kläger habe seine Ansprüche auch rechtzeitig geltend gemacht. Die Geltendmachung des Urlaubsgeldes sei innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist des § 20 RTV Telekommunikation erfolgt. Der Anspruch auf Urlaubsgeld sei am 29. Juni 2017 fällig geworden. Das Geltendmachungsschreiben vom 20. September 2017 sei jedenfalls vor dem 29. September 2017 der Beklagten zugegangen, so dass die Ausschlussfrist gewahrt worden sei. Die Frist zur Geltendmachung des Weihnachtsgeldes bis zum 28. Februar 2018 habe der Kläger ebenfalls eingehalten. Ein Anspruch auf eine Verzugskostenpauschale bestehe auch im Arbeitsverhältnis.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.781,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2017 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.339,08 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2017 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Verzugskostenpauschale in Höhe von 80,00 € zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe im Jahre 2017 insgesamt deutlich mehr erhalten, als ihm nach dem RTV Telekommunikation zustehe. Damit seien alle sich aus dem RTV Telekommunikation ergebenden Ansprüche erfüllt. Unter Abzug von Auslösungen und dergleichen habe der Kläger im Jahre 2017 ein Jahresentgelt von 49.408,39 € erhalten. Unter Zugrundelegung des sog. Mitpoints der Entgeltgruppe IV hätte der Kläger nach dem

RTV Telekommunikation einen Anspruch auf ein Jahresentgelt einschließlich Weihnachts- und Urlaubsgeld in Höhe von 42.923,34 €. Mit dem insgesamt deutlich darüber liegenden Jahresentgelt seien somit alle Ansprüche aus dem Tarifvertrag, insbesondere auch die streitgegenständlichen Ansprüche erfüllt. Die BV 2010 sei wirksam. Sie sei deshalb zustande gekommen, um die damaligen Entgeltstrukturen bei der ETSG einerseits und der ESG andererseits anzupassen sowie die insoweitigen Nachteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der ETSG auszugleichen. Die Fälligkeiten der streitgegenständlichen Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien nach der BV 2010 nur anders geregelt worden, nämlich sie seien mit dem Entgelt in Zwölfteilung bezahlt worden. Die BV 2010 sei durch die tarifvertragliche Öffnungsklausel gedeckt. Die Leistung nach der BV 2010 sei nicht nur wertgleich, sondern höher. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld sei jedenfalls verfallen. Der Anspruch auf Urlaubsgeld sei mit der Gehaltsabrechnung am 22. September 2017 fällig geworden. Ob das Geltendmachungsschreiben des Klägers vom 20. September 2017 bei der Beklagten spätestens am 22. September 2017 eingegangen sei, könne die Beklagte nicht nachvollziehen und werde daher bestritten. Schließlich bestehe ein Anspruch auf eine Verzugspauschale nicht.

Das Arbeitsgericht Leipzig hat mit Urteil vom 18. Mai 2018 – 5 Ca 4006/17 – die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf das angefochtene Urteil verwiesen (Bl. 151 ff. d. A.). Gegen das dem Kläger am 19. Juni 2018 zugestellte Urteil hat er mit Schriftsatz, der am 2. Juli 2018 beim Sächsischen Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz, der am 17. August 2018 beim Sächsischen Landesarbeitsgericht eingegangen ist, begründet.

Der Kläger trägt vor, zu Unrecht habe das Arbeitsgericht angenommen, dass die streitgegenständlichen tariflichen Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem gezahlten Jahresentgelt erfüllt seien. Die BV 2010 sei auch deshalb unwirksam, weil der Wortlaut des § 18 Nr. 4 RTV Telekommunikation dafür spreche, dass nur künftige betriebliche Regelungen von den Bestimmungen des § 18 RTV Telekommunikation abweichen könnten. Bereits geltende Betriebsvereinbarungen fielen

deshalb nicht unter die tarifliche Öffnungsklausel. § 18 Nr. 4 RTV Telekommunikation erfasse deshalb die BV 2010 nicht. Es sei auch nicht davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien eine nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Betriebsvereinbarungen rückwirkend wieder in Kraft setzen wollten. Fälschlicherweise meine das Arbeitsgericht, dass die Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 BetrVG unterliege und somit die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht gelte. Das Gegenteil sei der Fall. Auch hänge die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht von der (damals nicht bestehenden) Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ab. Zu Unrecht meine das Arbeitsgericht auch, es komme im Rahmen des § 77 Abs. 3 BetrVG auf einen Günstigkeitsvergleich an. Schließlich erfülle die BV 2010 auch nicht den ihr tariflich vorgegebenen Rahmen. Die BV 2010 sehe gerade keinen wertgleichen Ausgleich der Sonderzahlungen vor. Ein lediglich höheres monatliches Grundgehalt stelle einen solchen Wertausgleich nicht dar. Es handele sich um andere Ansprüche.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 18. Mai 2018 – 5 Ca 4006/17 – wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.781,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2017 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.339,08 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2017 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Verzugskostenpauschale in Höhe von 80,00 € netto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen. Sie verteidigt das angefochtene Urteil mit Rechtsausführungen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll nach § 313 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist teilweise begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht insgesamt abgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts war deshalb teilweise abzuändern.

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Lit. b) ArbGG an sich statthaft und auch im Übrigen form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B.

Die Berufung des Klägers ist teilweise begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 2.333,92 € brutto und einen Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 1.944,94 € brutto. Ein Anspruch auf die geltend gemachte Verzugspauschale besteht nicht. Das Urteil des Arbeitsgerichts war entsprechend abzuändern und die Berufung im Übrigen zurückzuweisen.

I.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Urlaubsgeld nach § 18 Nr. 1 RTV Telekommunikation und einen Anspruch auf Weihnachtsgeld nach § 18 Nr. 2 RTV Telekommunikation. Die Entgeltansprüche richten sich nicht nach dem etwa günstigeren Arbeitsvertrag, so dass die geltend gemachten ungünstigen tarifver-

traglichen Ansprüche nicht bestünden (1.). Den Ansprüchen steht auch nicht die BV 2010 entgegen (2.).

1. Die arbeitsvertraglichen Regelungen über das Arbeitsentgelt finden keine Anwendung, denn sie sind nicht günstiger als die Arbeitsentgeltregelungen des kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien normativ geltenden RTV Telekommunikation. Eine Kollision der Regelwerke ist nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Satz 3 TVG zu lösen (BAG 22. August 2018 – 5 AZR 551/17 – Rn. 13 NZA 2019, 51; BAG 15. April 2015 – 4 AZR 587/13 – Rn. 27, BAGE 153, 221).

Bei der Prüfung der Günstigkeit kommt weder ein punktueller Vergleich von Einzelregelungen noch ein Gesamtvergleich in Betracht. Anzustellen ist vielmehr ein Sachgruppenvergleich, bei dem die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, die in einem inneren Zusammenhang stehen, verglichen werden. Maßgebend sind bei dem anhand eines objektiven Beurteilungsmaßstabs vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich die abstrakten Regelungen und nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall. Ist objektiv nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist – sei es, weil es sich um eine "ambivalente", sei es, weil es sich um eine "neutrale" Regelung handelt –, verbleibt es bei der zwingenden Geltung des Tarifvertrages (BAG 22. August 2018 a. a. O. Rn. 14 m. w. N.).

b) Das monatlich zu zahlende Arbeitsentgelt und das im Juni bzw. November zu zahlende Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind nicht zu einer Sachgruppe zusammenzufassen. Es handelt sich bei den arbeitsvertraglichen Ansprüchen um Leistungen mit Entgeltcharakter für erbrachte Arbeitsleistungen, bei den tarifvertraglichen Ansprüchen um eine Treueprämie, die gerade nicht als Gegenleistung für geleistete Arbeit bezahlt wird.

aa) Ob ein Urlaubsgeld als von der Arbeitsleistung unabhängige Sonderzahlung anzusehen ist oder auch Entgeltcharakter für erbrachte Arbeitsleistung hat, ist durch Auslegung zu ermitteln.

Eine Auslegung des § 18 Nr. 1 RTV Telekommunikation ergibt, dass das Urlaubsgeld unabhängig von der Arbeitsleistung und damit ohne Entgeltcharakter gezahlt wird. Es handelt sich um eine Treueprämie, die nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist. Dies ergibt sich insbesondere aus § 18 Nr. 1 Abs. 3 Telekommunikation, wonach Voraussetzung für das Urlaubsgeld ein am 30. Juni bestehendes Arbeitsverhältnis, das weder von dem Beschäftigten noch aus verhaltensbedingten Gründen von dem Arbeitgeber gekündigt wurde, ist. Das Anknüpfen an ein bestehendes Arbeitsverhältnis spricht dafür, dass das Urlaubsgeld nicht im Synallagma zur erbrachten Arbeitsleistung steht (so für die AGB-Kontrolle eines Arbeitsverhältnisses BAG 22. Juli 2014 – 9 AZR 981/12 – NZA 2014, 1136; so auch für eine "Anrechnung" auf den Mindestlohn BAG 20. September 2017 – 10 AZR 171/16 – NZA 2018, 53; BAG 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 – BAGE 155, 202).

bb) Entsprechendes gilt für das Weihnachtsgeld. Nach § 18 Nr. 2 Abs. 6 RTV Telekommunikation ist das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, wenn der Beschäftigte nach Empfang der Leistung und vor Ablauf des 31. März des der Zahlung folgenden Kalenderjahres durch eigene Kündigung oder aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen ausscheidet. Mit dem Weihnachtsgeld wird nicht auch Entgelt für geleistete Arbeit, sondern nur eine Leistung für die Betriebstreue anknüpfend an den Bestand und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geleistet.

c) Der Arbeitsvertrag ist somit nicht günstiger als der RTV Telekommunikation über Sonderzahlungen. Das hat zur Folge, dass der Arbeitsvertrag die Regelungen des RTV Telekommunikation über Sonderzahlungen nicht verdrängt.

2. Den Ansprüchen steht auch nicht die BV 2010 entgegen. Danach sollen zwar mit der im Anstellungsvertrag vereinbarten Vergütung alle Ansprüche auf Weih-

nachtsgeld, Urlaubsgeld, Zulagen und sonstige Sonderzahlungen, gleich welcher Art, abgegolten sein, soweit sie tarifvertragliche Ansprüche überschreiten.

a) Die BV 2010 ist jedenfalls insoweit unwirksam. Sie verstößt gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (a. A. LAG Niedersachsen, Urteil vom 13. März 2019 – 13 Sa 521/18 –).

aa) Danach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Bei der Zahlung von Urlaubsgeld sowie Weihnachtsgeld handelt es sich um Arbeitsentgelte in diesem Sinne. Entgegen der Auffassung der Beklagten steht dem nicht entgegen, dass die BV 2010 lediglich eine Anrechnungsvorschrift enthalte und das insgesamt höhere arbeitsvertragliche Entgelt unberührt lasse, somit das tarifvertragliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld betragsmäßig dem Kläger erhalten bleibe. Es handelt sich hier um verschiedene Ansprüche, nämlich um Arbeitsentgelt für erbrachte oder zu erbringende Arbeitsleistung einerseits und um eine Treueprämie, die gerade nicht an Arbeitsleistungen anknüpft. Mit der "Verrechnung" dieser Treueprämien mit dem Arbeitsentgelt verkürzt die BV 2010 diesen Anspruch. Es ist deshalb nicht zutreffend, dass, wie das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 13. März 2019 – 13 Sa 521/18 –) meint, die BV 2010 die tarifliche Vergütung des Klägers in keiner Weise hinsichtlich Höhe, Fälligkeit oder in sonstiger Weise beschränke oder verändere. Unrichtig ist auch die Auffassung des Arbeitsgerichts, die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG greife deshalb nicht ein, weil ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG bestehe. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht über die Höhe des Weihnachts- und Urlaubsgeldes. Es liegt somit eine Regelung über Arbeitsentgelte i. S. d. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor.

bb) Eine tarifvertragliche Regelung über Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist auch im räumlichen Geschäftsbereich der Beklagten üblich. Das zeigt bereits die Tatsa-

che, dass schon vor 2010 der RTV Telekommunikation in der damaligen Fassung auf das "Schwesterunternehmen" der Beklagten, nämlich auf die ... Anwendung fand und immer noch Anwendung findet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts steht die Tatsache, dass die Beklagte bis 2017 nicht tarifgebunden war, der Tarifüblichkeit nicht entgegen.

b) Die BV 2010 ist auch nicht aufgrund der tariflichen Öffnungsklausel des § 18 Nr. 4 RTV Telekommunikation wirksam (geworden). Nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG kann ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen auch über Arbeitsentgelte ausdrücklich zulassen.

Die Tarifvertragsparteien können eine Betriebsvereinbarung auch rückwirkend genehmigen (BAG 20. April 1999 – 1 AZR 633/98 – BAGE 91, 244). Ob sie eine rückwirkende Genehmigung wollten, ist durch Auslegung zu ermitteln. Jedenfalls kann im vorliegenden Fall von einer rückwirkenden Genehmigung deshalb nicht ausgegangen werden, weil es sich um eine nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Betriebsvereinbarung handelt. Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien in § 18 Nr. 4 RTV Telekommunikation eine unwirksame Betriebsvereinbarung genehmigen wollten, bestehen nicht. Deshalb kann dahinstehen, ob dies zulässig wäre. Dahinstehen kann hier ebenfalls die Frage, ob die BV 2010 die Voraussetzungen des § 18 Nr. 4 RTV Telekommunikation erfüllt.

3. a) Dem Kläger steht gegen die Beklagte für das Kalenderjahr 2017 Urlaubsgeld in Höhe von 72 Prozent des laufenden Entgelts (tarifliches Monatsgehalt zzgl. fester übertariflicher Gehaltsbestandteile ohne Provision (nach § 18 Nr. 1 RTV Telekommunikation) zu.

Danach bemisst sich der Anspruch nach dem tariflichen Monatsentgelt zuzüglich fester übertariflicher Gehaltsbestandteile. Es kommt nicht auf das höhere tatsächlich gezahlte arbeitsvertragliche Arbeitsentgelt an (anderer Ansicht aber Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteile vom 12. März 2019 – 19 Sa 44 und 45/18 –). Nach § 18 Nr.1 Abs. 5 RTV Telekommunikation ist Basismonat für die

Berechnung des Urlaubsentgelts der Monat vor der Auszahlung der Sonderzahlung. Auszahlungsmonat ist nach § 18 Nr.1 RTV Telekommunikation der Monat Juni. Im Monat Mai 2017 hatte der Kläger einen Anspruch auf tarifliches Monatsgehalt in Höhe von 3.241,56 € brutto nach dem sog. Midpoint der Entgeltgruppe IV. Der Kläger hat die aus seiner Sicht zutreffende tarifvertragliche Vergütung nicht dargelegt. Deshalb ist die von der Beklagten dargelegte tarifvertragliche Vergütung zugrunde zu legen. Substantielle Einwände des Klägers sind nicht vorgetragen. 72 Prozent des tariflichen Mai-Entgelts ergeben einen Anspruch auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 2.333,92 € brutto.

b) Der Kläger hat einen Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 60 Prozent des tariflichen Monatsgehalts des Monats Oktober (§ 18 Nr. 2 Abs. 2 ff. RTV Telekommunikation). Daraus errechnet sich ein Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 1.944,94 € brutto.

4. Die Ansprüche sind auch nicht nach § 20 RTV Telekommunikation verfallen. Nach § 20 b RTV Telekommunikation verfallen Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit. Nach § 18 Nr. 1 Abs. 4 RTV Telekommunikation wird das Urlaubsgeld spätestens mit der Gehaltsabrechnung für den Monat Juni ausbezahlt. Mit Abrechnung ist der tarifliche Eingang des Monatsentgelts beim Beschäftigten gemeint. Das Monatsentgelt wird bis zum letzten Banktag des Monats unbar ausbezahlt (§ 16 Nr. 1 RTV Telekommunikation). Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die Fälligkeit des Urlaubsgeldes in die Disposition des Arbeitgebers stellten, je nachdem, wann er die Gehaltsabrechnung vornimmt und diese den Beschäftigten zuschickt. Das Urlaubsgeld ist fällig mit dem Monatsgehalt für den Monat Juni, das heißt bis zum letzten Banktag dieses Monats. Das war der 30. Juni 2017. Unter Berücksichtigung dessen erfolgte die Geltendmachung des Urlaubsgeldes fristgemäß. Dass sie jedenfalls am 29. September 2017 und damit innerhalb der Drei-Monats-Frist bei der Beklagten eingegangen ist, ist unstrittig.

Die Geltendmachung des Weihnachtsgeldes erfolgte ebenfalls rechtzeitig. Hierüber streiten die Parteien nicht.

II.

Ein Anspruch auf die geltend gemachte Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB besteht nicht. § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG schließt als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch für bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten und damit insoweit auch einen Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB aus (BAG 25. September 2018 – 8 AZR 26/18 – NZA 2019, 121).

C.

Die Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte zu 78 Prozent und der Kläger zu 22 Prozent nach § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu tragen.

Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG für beide Parteien zuzulassen.

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 eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99112 Erfurt

oder

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

Telefon: (03 61) 26 36 - 0

Telefax: (03 61) 26 36 - 20 00.

Sie ist gleichzeitig innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift und die Begründung der Revision **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet oder von diesem in zulässiger elektronischer Form an das Bundesarbeitsgericht übermittelt werden

Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

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

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von dem Pro-

zessbevollmächtigten qualifiziert elektronisch signiert ist oder von diesem signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Informationen hierzu können über das Internetportal des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de/) abgerufen werden.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.