

Aktenzeichen: 1 AZR 227/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 29. Januar 2002
- 1 AZR 227/01 -

I. Arbeitsgericht
Hildesheim

Urteil vom 30. Mai 2000
- 1 Ca 743/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 16. März 2001
- 10 Sa 1224/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Betriebsvereinbarung zur Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung für Fehlzeiten bei Bestehen eines Jahresarbeitszeitkontos

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 24. Januar 1997 Nr. 19, Nr. 25

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



BUNDEsarBEITSGERICHT



1 AZR 227/01
10 Sa 1224/00
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 2002

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und Rösch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. März 2001 - 10 Sa 1224/00 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen hat.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hildesheim vom 30. Mai 2000 - 1 Ca 743/99 - weitergehend abgeändert:

Die Klage wird in vollem Umfange abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Entgeltfortzahlung für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage.

Die Beklagte produziert Fenster und Türen. Der Kläger ist bei ihr als Kraftfahrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Im Betrieb gilt eine Betriebsvereinbarung über die Errichtung von Jahresarbeitszeitkonten vom 13. Juli 1998 (BV). Sie hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

- "1. Ab 01.07.98 sind für die Beschäftigten Jahresarbeitszeitkonten eingerichtet und zwar bis 31.05.99, danach jeweils für den Zeitraum vom 01.06. bis 31.05. des Folgejahres.
2. Die Arbeitszeit kann für einzelne oder alle Beschäftigte(n) auf alle Werktage verteilt werden, mit der Maßgabe, daß maximal 15 Sonnabende p. a. einbezogen werden können, und bis zu 47,5 Stunden in der Woche betragen sowie bis zu viermal im Jahr auf 52,5 Stunden/Woche ausgedehnt werden. Für Kraftfahrer - darüber hinausgehend - jeweils im entsprechenden Verhältnis zur verlängerten tarifvertraglichen, für Teilzeitbeschäftigte - eingeschränkt - jeweils im entsprechenden Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit. ...
3. Sich aus den Regelungen der Ziffer 2 ergebende Plusstunden (gegenüber tarif- bzw. arbeitsvertraglicher Arbeitszeit) werden dem Jahresarbeitszeitkonto gutgeschrieben und grundsätzlich durch Freistellung von der Arbeit erfüllt bzw. ausgeglichen und zwar jeweils bis zum 31.07. des Folgejahres, erstmals bis zum 31.07.99, gegebenenfalls vor Urlaubsgewährung. ...



Minusstunden sind auf die Dauer eines Arbeitszeitjahres (vom 01.06. bis 31.05. des Folgejahres) grundsätzlich nicht vorgesehen. ...

Arbeitsausfall aufgrund von Urlaub, Krankheit, Verhinderung an der Arbeitsleistung (MTN Ziffern 56, 57) sowie an Feiertagen und am 24.12. wird durchgehend auf der Basis der Regelarbeitszeit, z.Z. grundsätzlich montags bis donnerstags 7,5 Stunden, freitags 5 Stunden, bemessen.

4. Abweichend von den Bestimmungen der Ziffer 3 wird für die überwiegend als Kraftfahrer im Werkverkehr Beschäftigten ... die im Monatsdurchschnitt neun (statt sieben) Stunden arbeitstäglich übersteigende Arbeitszeit als Plusstunden auf Jahresarbeitszeitkonten gutgeschrieben. Neun Stunden täglich werden - zunächst - auch bei Urlaub, Krankheit und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen abgerechnet. Nach Ermittlung der tatsächlichen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit im Kalenderjahr [Arbeitsstunden (incl. KUG) dividiert durch Arbeitstage (incl. KUG)] erfolgen Anpassungen mit der Abrechnung für den Monat Dezember

- Urlaub

Urlaubstage x durchschnittliche Arbeitsstunden =
Jahresanspruch in Stunden

- Lohnfortzahlung

übersteigen die durchschnittlichen Arbeitsstunden die abgerechneten Stunden, wird die Differenz auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben (Plusstunden).

unterschreiten die durchschnittlichen Arbeitsstunden die abgerechneten Stunden, werden die Differenzstunden zunächst mit Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto, danach mit Urlaubsanspruch verrechnet, verbleibende Differenzstunden sind entgeltlich auszugleichen.

..."

Der Kläger fehlte im Jahr 1998 an mindestens 66 Tagen wegen Urlaubs, Feiertagen und Krankheit. Die Beklagte vergütete diese Tage zunächst auf der Basis von jeweils neun Arbeitsstunden. In einer "Korrekturabrechnung" aus dem Dezember 1998 setzte sie nur noch acht Stunden pro Fehltag an und behielt vom errechneten Dezemberlohn den Betrag von 459,27 DM (234,82 Euro) netto - errechnet aus einer Zuvielzahlung von 604,77 DM (309,21 Euro) brutto - ein.



Mit Schreiben vom 2. Juni 1999 hatte der Kläger die Auszahlung des einbehaltenen Betrags geltend gemacht. In einem weiteren Schreiben vom 3. November 1999 und mit seiner am 28. Dezember 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat er darüber hinaus eine Vergütung der Urlaubs-, Kranken- und Feiertage auf der Basis einer täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden beansprucht. Er hat die von der Beklagten vorgenommene Berechnung des Durchschnittslohns nach Nr. 4 BV für fehlerhaft gehalten. Die Beklagte hat zu der Summe der Tage des Jahres 1998, an denen der Kläger tatsächlich gearbeitet hat, weitere 31 Tage addiert, an denen er zum Ausgleich seines Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto nicht gearbeitet hat ("AZK-Tage"). Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die von ihm im Jahr 1998 geleisteten Arbeitsstunden seien nur auf Tage mit tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung zu verteilen. Daraus errechne sich eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von - abgerundet - 10 Stunden. Die Beklagte sei zur entsprechenden Nachzahlung verpflichtet.

Der Kläger hat - soweit in die Revisionsinstanz gelangt - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.411,03 Euro brutto nebst 4 % Zinsen auf den Nettobetrag seit dem 31. Dezember 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ihre Berechnung der Entgeltfortzahlung nach Nr. 4 BV für richtig gehalten. Würden die "AZK-Tage" bei der Ermittlung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit nicht berücksichtigt, blieben die über das Jahr verteilten Arbeitszeitschwankungen außer Betracht. Dies verfehle den Zweck der Errichtung eines Arbeitszeitkontos. Im übrigen hat die Beklagte gemeint, der Klageanspruch sei tariflich verfallen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

I. Nach der Betriebsvereinbarung steht dem Kläger der erhobene Anspruch nicht zu. Die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG kann zu seinen Gunsten unterstellt werden.



1. Gemäß Nr. 4 BV werden die während des Jahres angefallenen Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage den Kraftfahrern zunächst auf der Basis von jeweils neun Arbeitsstunden vergütet. Im Dezember erfolgt sodann eine "Anpassung" auf der Grundlage der tatsächlichen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit im Kalenderjahr. Diese ist in der Weise zu berechnen, daß die Anzahl der während des Jahres tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden durch die Anzahl der "Arbeitstage" dividiert wird.

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger 1998 tatsächlich 1.616,75 Stunden gearbeitet, die er an 166 Tagen - ohne die 31 "AZK-Tage" - geleistet hat. Als Arbeitstage im Sinne der Berechnungsregel in Nr. 4 BV hat das Landesarbeitsgericht nur solche Tage angesehen, an denen der Kläger tatsächlich gearbeitet hat. Die "AZK-Tage", an denen er zwecks Ausgleichs eines Zeitguthabens oder im Vorgriff auf spätere Plusstunden keine Arbeitsleistungen erbracht hat, hat es nicht berücksichtigt. Dementsprechend hat es eine tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit des Klägers im Umfang von 9,73 Arbeitsstunden ermittelt.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, zwar könnten nach dem allgemeinen Wortsinn unter Arbeitstagen alle Tage verstanden werden, die nicht Feiertage, Samstage oder Sonntage seien. So hätten die Betriebsparteien den Begriff aber nicht verstanden. Dies folge aus der Formulierung "Arbeitstage (incl. KUG)". Des Klammerzusatzes bedürfte es nicht, wenn mit Arbeitstagen ohnehin alle Tage von Montag bis Freitag gemeint seien. Diese Auslegung widerspreche auch nicht Sinn und Zweck der Nr. 4 BV. Die Regelung wolle sicherstellen, daß die Kraftfahrer der Beklagten eine gleichmäßige Vergütung für entgeltfortzahlungspflichtige Fehlzeiten erhielten, unabhängig davon, in welchem zeitlichen Umfang sie während dieser Zeiten tatsächlich gearbeitet hätten. Sie sollten eine Vergütung erhalten, die der im Jahresdurchschnitt erbrachten Arbeitsleistung entspreche. Daß damit Tage ohne Arbeitsleistung gar nicht, dagegen Tage mit noch so geringer Arbeitsleistung als ganze Arbeitstage berücksichtigt würden, sei angesichts des eindeutigen Inhalts der Regelung hinzunehmen. Würden die "AZK-Tage" bei der Durchschnittsberechnung berücksichtigt, bestehe im Einzelfall die Gefahr, daß die durchschnittliche tägliche Stundenzahl unter 7,5 falle und damit zu einer Unterschreitung der tariflichen Mindestvergütung für lohnzahlungspflichtige Fehlzeiten führe.



3. Das Landesarbeitsgericht hat die Betriebsvereinbarung unzutreffend ausgelegt. Die "AZK-Tage" sind bei der Berechnung der tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeit nach Nr. 4 BV - also durchschnittsmindernd - zu berücksichtigen.

a) Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen deren normativer Wirkungen nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß der Wortsinn des Begriffs "Arbeitstage" in Nr. 4 BV nicht eindeutig ist. Es können darunter mit Blick auf einen bestimmten Arbeitnehmer die Tage verstanden werden, an denen dieser tatsächlich gearbeitet hat; ebenso können darunter die Tage zu verstehen sein, an denen jedenfalls im Betrieb gearbeitet wurde, oder solche, an denen in den meisten Branchen üblicherweise gearbeitet wird. Anders als das Landesarbeitsgericht gemeint hat, wird der mögliche Begriffsinhalt auch durch den in Klammern angefügten Zusatz "incl. KUG" nicht weiter eingeschränkt. In Klammerzusätzen wird nach allgemeinen sprachlichen Regeln lediglich erklärt und erläutert, nicht aber Eigenständiges festgelegt (*BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 728/97 - BAGE 89, 119; 10. Mai 1994 - 3 AZR 721/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 3*). So kann der Zusatz "(incl. KUG)" als bloße Klarstellung dahin aufgefaßt werden, daß zu den betrieblichen oder allgemein üblichen Arbeitstagen auch Tage mit Kurzarbeit rechnen sollen.

Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, Arbeitstage iSv. Nr. 4 BV seien nur solche mit persönlicher Arbeitsleistung, ist deshalb schon nach dem Wortlaut nicht überzeugend. Im übrigen ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Betriebsparteien nur Tage mit persönlicher Arbeitsleistung als Arbeitstage iSv. Nr. 4 BV hätten ansehen, zu diesen aber Tage mit Kurzarbeit auch dann hätten zählen sollen, wenn der betreffende Arbeitnehmer an ihnen gar nicht gearbeitet hat.

b) Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind für die Auslegung Sinn und Zweck der Norm heranzuziehen. Aus ihnen ergibt sich das zutreffende Verständnis des Begriffs Arbeitstage in Nr. 4 BV.

aa) Die Regelung steht im Zusammenhang mit der Errichtung von Arbeitszeitkonten und der Ermöglichung eines ungleichmäßigen Umfangs der Wochenarbeitszeit in Nr. 1, 2, 3 BV. Bei wechselndem Wochenarbeitszeitvolumen und ungleichmäßiger Verteilung dieses Volumens auf die einzelnen Wochentage läßt sich die genaue Vergütung für einzelne entgeltfortzahlungspflichtige Fehltage häufig nur mit großem Auf-

wand berechnen. Nr. 3 letzter Absatz BV sieht deshalb für solche Fehltage bei Vollzeitkräften pauschal eine Vergütung auf der Basis der Regelarbeitszeit - 7,5 Stunden an den Tagen zwischen Montag und Donnerstag, 5 Stunden an einem Freitag - vor.

Abweichend davon legt Nr. 4 BV für Kraftfahrer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit nach Nr. 25 des einschlägigen Manteltarifvertrags (MTV) bis zu 45 Stunden verlängert werden kann, eine pauschale Vergütung auf der Basis von zunächst neun Stunden pro Fehltag fest. Allerdings soll es nicht unbesehen bei dieser Pauschalvergütung bleiben. Kraftfahrer sollen letztlich diejenige Vergütung für entgeltfortzahlungspflichtige Fehltage erhalten, die angesichts der Schwankungen ihrer tatsächlichen täglichen Arbeitszeit ihrer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit entspricht. Diese kann über neun Stunden, aber auch unter neun Stunden liegen. Letzteres wird etwa dann der Fall sein, wenn der Umfang der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit weniger als 45 Stunden beträgt.

bb) Zu den Schwankungen der tatsächlichen Arbeitszeit gehört der Ausgleich von angefallenen Zeitguthaben durch Freistellung von der Arbeit gemäß Nr. 3 BV. Diese Freistellung kann im Umfang von Stunden, aber auch von ganzen Tagen erfolgen; die BV enthält dazu keine Regelung. Auch der Kläger räumt ein, daß ein Tag mit einer auf wenige Stunden begrenzten Freistellung zu den Arbeitstagen im Sinne der Nr. 4 BV zählt. Erfolgt die Freistellung im Umfang ganzer Tage, gilt nichts anderes. Es macht für die Durchschnittsberechnung keinen Unterschied, ob etwa eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf fünf Tage verteilt oder an vier Tagen abgeleistet und der Arbeitnehmer am fünften Tag von der Arbeit freigestellt wird. Beide Male beträgt die tatsächliche durchschnittliche tägliche Arbeitszeit acht Stunden.

Nur die Bewertung der "AZK-Tage" als Arbeitstage nach Nr. 4 BV stellt deshalb sicher, daß nicht erneut ein fiktiver, sondern der tatsächliche durchschnittliche Umfang der täglichen Arbeitszeit während des abgelaufenen Jahres ermittelt wird. Andernfalls würden die vergütungsrechtlichen Konsequenzen aus der Einrichtung von Arbeitszeitkonten nicht vollständig gezogen. Es bliebe unberücksichtigt, daß die "AZK-Tage" lediglich um des Ausgleichs zuvor erbrachter oder künftig noch zu erbringender Plusstunden willen arbeitsfrei geblieben und trotz des Fehlens einer Arbeitsleistung vergütet worden sind. Zutreffend hat die Revision darauf hingewiesen, daß dann der betreffende Arbeitnehmer so behandelt würde, als sei ein Ausgleich der Plusstunden gar nicht erfolgt.



Die Bedenken des Landesarbeitsgerichts, bei Berücksichtigung der Ausgleichstage könne sich im Einzelfall eine tarifwidrige durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von weniger als 7,5 Stunden ergeben, sind nicht berechtigt. Nr. 3 Abs. 2 BV iVm. Nr. 19 Buchst. b 3 c MTV schließt den Eintritt von Minusstunden gegenüber dem regelmäßigen individuellen Arbeitszeitvolumen am Ende des Arbeitszeitjahres "grundsätzlich" aus. Damit ist sichergestellt, daß ein Arbeitnehmer als Vergütung für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage mindestens den sich auf der Basis seiner vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ergebenden Betrag erhält.

Die Klageforderung ist nicht entstanden. Darauf, ob sie andernfalls verwirkt wäre, kommt es nicht an.

II. Über gesetzliche oder tarifliche Ansprüche des Klägers auf eine höhere Vergütung für die Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage des Jahres 1998 war nicht zu entscheiden. Sie stellen andere Streitgegenstände dar.

Der Kläger hat die Klageforderung ausschließlich auf Nr. 4 BV gestützt, ohne nach dem jeweiligen Anspruchstatbestand - Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Feiertage - zu unterscheiden. Über seine Forderung hat er eine einheitliche Entscheidung begehrt und seinen Sachvortrag hierauf ausgerichtet. Eine auf die einschlägigen Gesetze oder tariflichen Vorschriften gestützte Forderung nach einer höheren Vergütung für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage erwiese sich demgegenüber als eine Mehrheit unterschiedlicher prozessualer Ansprüche. Diese sind nicht Gegenstand der erhobenen Klage.

Wißmann

Schmidt

Kreft

H. Blanke

Rösch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

