

Aktenzeichen: 5 AZR 284/95

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Schlußurteil vom 10. Juli 1996
- 5 AZR 284/95 -

I. Arbeitsgericht
Herne

Urteil vom 11. April 1991
- 1 Ca 3001/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. September 1991
- 11 (1) Sa 859/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Lohnfortzahlung im Freischichtenmodell

Gesetz:

LFZG § 1, § 2 Abs. 3 Satz 1; MTV für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 30. April 1980 (MTV-Metall NRW) § 2 Nr. 1, § 8 Nr. 8, § 15 Nr. 1 a; TV vom 3. Juli 1984 zur Änderung des MTV-Metall NRW § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 1, 2, 6; TV vom 5. Mai 1987 zur 2. Änderung des MTV-Metall NRW vom 30. April 1980

Leitsatz:

Zur Berechnung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach § 8 Nr. 8 in Verb. mit § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 sind Freischichttage im Referenzzeitraum bei der Bemessung des Teilers mitzuzählen; sie verringern die rechnerisch pro Tag geleisteten Arbeitsstunden (Fortführung des Urteils des Senats vom 5. Oktober 1988, BAGE 60, 14, 19 = AP Nr. 80 zu § 1 LohnFG; Abgrenzung zum Urteil des Neunten Senats vom 8. November 1994 - 9 AZR 118/92 - AP Nr. 35 zu § 11 BUrtG, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 284/95

11 (1) Sa 859/91 Hamm

Verkündet am
10. Juli 1996

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Schl u ß u r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 1996 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Anthes und Brücker für Recht erkannt:



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



- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. September 1991 - 11 (1) Sa 859/91 - wird zurückgewiesen, soweit über sie nicht bereits durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. November 1994 - 9 AZR 118/92 - entschieden worden ist.
2. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 40 % und die Beklagte 60 % zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten im noch nicht erledigten Teil des Rechtsstreits über die Anzahl der für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zugrunde zu legenden Arbeitsstunden.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit das Tarifwerk der Metallindustrie, insbesondere der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (MTV-Metall NRW) Anwendung.

In dem von der Gewerkschaft zum 31. Dezember 1983 gekündigten MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 war u.a. bestimmt:

"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit/Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit/Ausbildungszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

...

§ 8

Ausfall der Arbeit/Ausbildung

8. In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ... ist der regelmäßige Arbeitsverdienst ... für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ... bis zur Dauer von sechs Wochen ... weiterzuzahlen...

§ 15

Berechnung des Arbeitsverdienstes

1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des "regelmäßigen Arbeitsverdienstes" regelt, wird für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes folgendes zugrundegelegt:

a) Gewerbliche Arbeitnehmer

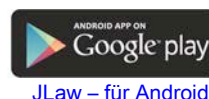
Hinsichtlich der Lohnhöhe der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten ...;

hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Tag, der zu vergüten ist, der Bruchteil, der sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, bei Urlaub 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate (Gesamtzahl der in dem betreffenden Zeitraum geleisteten Stunden geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben)..."

Nach der Kündigung des MTV-Metall NRW schlossen die Tarifvertragsparteien am 3. Juli 1984 einen Tarifvertrag zur Änderung des MTV-Metall NRW vom 30. April 1980, in dem sie die bisherigen Arbeitszeitregelungen der §§ 2 bis 6 durch eine Neuregelung ersetzten.



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



Die hier maßgeblichen Bestimmungen der Neuregelung lauten:

"§ 2

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38 $\frac{1}{2}$ Stunden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 37 und 40 Stunden betragen (Vollzeitbeschäftigte). ...

§ 3

Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit

1. Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 festgelegten Arbeitszeit ergibt, durch Betriebsvereinbarung näher geregelt. ...
2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktage in der Woche verteilt werden. Sie muß im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden.
- ...
6. Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. ..."

In Umsetzung des Änderungstarifvertrages wurde im Betrieb der Beklagten mit Wirkung zum 16. September 1985 das sog. Freischichtenmodell eingeführt. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin wurde jeweils so festgelegt, daß durch die Einlegung unbezahlter Freischichttage im rechneri-



schen Durchschnitt von zwei Monaten eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wurde.

Der am 5. Mai 1987 von den Tarifvertragsparteien abgeschlossene 2. Änderungstarifvertrag enthält folgende Bestimmungen:

"Der Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur 1. Änderung des Manteltarifvertrages vom 30. April 1980 (§§ 2 - 6) wird mit Wirkung vom 1. April 1987 wieder in Kraft gesetzt.

Am 1. April 1988 treten die §§ 2 - 6 mit den nachstehenden Änderungen in Kraft und sind mit einer Frist von drei Monaten erstmalig kündbar zum 31. März 1990.

Die übrigen Vorschriften des Manteltarifvertrages vom 30. April 1980 mit Ausnahme der §§ 9 bis 12 sind gekündigt und gelten kraft Nachwirkung weiter. Sie und der Monatslohn sind Gegenstand von Verhandlungen."

Die inhaltlichen Neuregelungen des 2. Änderungstarifvertrages sind im Rahmen der Neuordnung der Paragraphenfolge durch den Manteltarifvertrag vom 29. Februar 1988 als §§ 3 bis 7 übernommen worden, aus § 8 Nr. 8 wurde § 9 Nr. 2, aus § 15 wurde § 16.

Die Klägerin begehrt eine höhere als die von der Beklagten geleistete Lohnfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Während die Beklagte bei der Berechnung der zugrunde zu legenden Zahl der Arbeitsstunden die Freischichten einbezogen hat und dadurch zu einer geringeren Stundenzahl gekommen ist, hält die Klägerin es für richtig, die Freischichten unberücksichtigt zu lassen. Sie kommt dadurch auf eine höhere Stundenzahl und damit zu einer höheren Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.



- 6 -

Die Unterschiedsbeträge hat die Klägerin wie folgt berechnet:

Oktober 1985	3 Tage	8,38 DM
Dezember 1985	9 Tage	18,47 DM
21. Februar 1986	1 Tag	4,87 DM
12. bis 28. März 1986	14 Tage	58,70 DM
1. bis 9. April 1986	7 Tage	28,34 DM
21. bis 30. Januar 1987	8 Tage	13,50 DM
1. bis 28. Februar 1987	20 Tage	33,75 DM
2. und 3. März 1987	2 Tage	3,37 DM
4. bis 30. Juni 1987	19 Tage	77,95 DM
2. bis 9. November 1987	6 Tage	<u>10,61 DM</u>
		257,94 DM

Die Klägerin hat ferner eine höhere als die ihr gezahlte Urteilsvergütung begehrt und den Unterschiedsbetrag mit 334,18 DM berechnet. Sie hat behauptet, ihre Forderungen jeweils innerhalb der tariflichen Ausschlußfristen schriftlich geltend gemacht zu haben.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 583,02 DM brutto nebst 4 % p.a. Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 28. Dezember 1989 zu zahlen.



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält ihre Berechnungsmethode für richtig. Den Tatsachenbehauptungen der Klägerin ist sie nicht entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision. Durch Teilurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 118/92 - hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts der Klage hinsichtlich des Unterschiedsbetrags bei der Urlaubsgütung stattgegeben. Hinsichtlich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist der Rechtsstreit zuständigkeitshalber an den erkennenden Senat abgegeben worden.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist, soweit es um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geht, nicht begründet. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die maßgebliche Entgelthöhe sei vorliegend nicht streitig, wohl aber die Zahl der für jeden Tag der Entgeltfortzahlung zu vergütenden Arbeitsstunden. Sie ergäben sich nach dem Klammerzusatz zu § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW daraus, daß die Gesamtzahl der in dem betreffenden Referenzzeitraum geleisteten Stunden durch die Zahl der Arbeitstage geteilt werde, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergäben. Für die Zahl der Arbeitstage seien die Tage



der Freischichten mit einzubeziehen. Die hieraus folgende Lohnfortzahlung habe die Beklagte geleistet, so daß die weitergehende Forderung unbegründet sei.

2. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Klägerin bleiben ohne Erfolg.

a) Dem Grunde nach ergibt sich der Anspruch der Klägerin auf Entgeltfortzahlung aus § 8 Nr. 8 Abs. 1, der Höhe nach aus § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW. Mit der Regelung in § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW haben die Tarifvertragsparteien, soweit es um Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geht, das Referenzprinzip anstelle des Lohnausfallprinzips vereinbart. Dies war nach § 2 Abs. 3 Satz 1 LFZG zulässig (BAG Urteil vom 3. März 1993 - 5 AZR 132/92 - BAGE 72, 297 = AP Nr. 25 zu § 2 LohnFG).

b) Der regelmäßige Arbeitsverdienst ist nach § 15 Abs. 1 a MTV-Metall NRW für gewerbliche Arbeitnehmer aus einer Multiplikation von Lohnhöhe und Zahl der zu vergütenden Arbeitsstunden zu ermitteln. Hinsichtlich der Zahl der Arbeitsstunden je Tag, der zu vergüten ist, ist der Bruchteil maßgeblich, der sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt. In dem erwähnten Klammerzusatz haben die Tarifvertragsparteien dies erläutert. Danach kommt es auf die Gesamtzahl der in dem betreffenden Zeitraum geleisteten Stunden an, geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben.



Soweit es um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geht, sind bei dieser Berechnung die in den Referenzzeitraum fallenden Tage mit Freischichten zu berücksichtigen, wenn - wie hier - die regelmäßige individuelle wöchentliche Arbeitszeit durch ein sogenanntes Freischichtmodell erreicht wird (BAG Urteil vom 5. Oktober 1988 - 5 AZR 352/87 - BAGE 60, 14, 19 = AP Nr. 80 zu § 1 LohnFG = EzA § 1 LohnFG Nr. 95 mit insoweit zustimmender Anmerkung Buchner; siehe auch zu den wortgleichen Nachfolgeregelungen im MTV-Metall NRW 1988: Senatsurteil vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP Nr. 21 zu § 2 LohnFG = EzA § 1 LohnFG Nr. 118 mit ablehnender Anmerkung Ahrens). Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

c) In Rechtsprechung und Literatur ist umstritten, wie der Klammerzusatz und der übrige Text des § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW zu verstehen sind (vgl. einerseits Senatsurteile vom 5. Oktober 1988 und 15. Mai 1991, jeweils aaO, sowie andererseits Urteil des Achten Senats vom 18. November 1988 - 8 AZR 238/88 - BAGE 60, 163 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG = EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 54 mit Anm. Buchner). Der Auffassung des Fünften Senats haben Buchner (aaO, sowie Anm. zu EzA § 1 LohnFG Nr. 95, derselbe RdA 1990, 1, 14) sowie Brunz (NZA, Beilage 2/1986, S. 10) zugestimmt (vgl. auch Ziepke, Kommentar zum MTV-Metall NRW, 3. Aufl., 1988, § 4 Anm. 65 X B aE). Die gegenteilige Auffassung haben vor allem Leinemann (BB 1990, 201, 205), Veit (NZA 1990, 249, 252), Ahrens (Anm. zu EzA § 1 LohnFG Nr. 118) und Oetker (Gemeinsame Anm. zu EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 40, 41) vertreten.



d) Die Auseinandersetzung bedarf vorliegend keiner weiteren Vertiefung. Wie der Neunte Senat in seinem Teilurteil in der vorliegenden Sache zutreffend entschieden hat, dient der Klammerzusatz der Erläuterung der Berechnungsweise des Durchschnittsprinzips, und zwar bei der Ermittlung des Zeitfaktors sowohl für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als auch für die Urlaubsvergütung; indessen hat der tarifvertragliche Begriff "Arbeitstag" für die Urlaubsvergütung bzw. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall unterschiedliche Bedeutungen (BAG Teilurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 118/92 - AP Nr. 35 zu § 11 BUrtG = EzA § 11 BUrtG Nr. 36, zu I 2 c ff. der Gründe, Entscheidungsabdruck S. 19). Während die Freischichttage im Referenzzeitraum bei der Urlaubsvergütung nicht mitzuzählen sind, sind sie bei der Bemessung des Teilers zur Berechnung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall mitzurechnen. Dies ergibt sich aus dem Sinn und Zweck sowie aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelungen.

Auszugehen ist vom Wortlaut des § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980. Er könnte dafür sprechen, auch bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zur Ermittlung des Teilers ausschließlich die Tage im Referenzzeitraum zusammenzuzählen, an denen der Arbeiter tatsächlich gearbeitet hat. Jedoch sind Tarifnormen über ihren bloßen, nicht eindeutigen oder unklaren Wortlaut hinaus stets so auszulegen, daß der erkennbare Wille der Tarifvertragsparteien, insbesondere das von ihnen verfolgte Regelungsziel, zum Tragen kommt. Was bezweckt werden soll, erschließt sich häufig erst aus dem Regelungszusammenhang (BAGE 66, 177, 181).



Bei der vorliegend umstrittenen tariflichen Regelung geht es ersichtlich darum, die Arbeiter auch beim Freischichtenmodell in einer Periode krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit beim Lohn so zu stellen, wie sie im Referenzzeitraum, nämlich in den letzten drei Monaten vorher, gestanden haben. Daß eine Besserstellung des Arbeitnehmers beabsichtigt war, ist nicht ersichtlich. Deswegen wird der durchschnittliche Stundenlohn zugrundegelegt. Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden stellt der Tarifvertrag auf den Bruchteil ab, der sich aus der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ergibt.

Bei einer regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche entfallen in der Fünf-Tage-Woche auf jeden Arbeitstag im rechnerischen Durchschnitt 7,7 Stunden. Im Freischichtenmodell nach dem MTV-Metall NRW 1980 wird diese durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zunächst überschritten, im Turnus von zwei Monaten jedoch wieder ausgeglichen, indem dem Arbeitnehmer Freischichten gewährt werden. Im Ergebnis handelt es sich nur um eine vorübergehende Verlagerung der Arbeitszeit.

Hiervon ausgehend ist für die Bemessung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entscheidend, wieviele Arbeitsstunden der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum insgesamt zu leisten hatte. Das läßt sich nur berechnen, wenn man die Freischichten in die Gesamtzahl der Arbeitstage und damit in den Teiler zur Berechnung der fortzuzahlenden Arbeitsstunden einbezieht. Wollte man anders verfahren, nämlich die Freischichttage bei der Berechnung des Teilers unberücksichtigt lassen, so käme es zu einem kleineren Teiler und damit zu einer höheren Zahl der Arbeitsstunden mit der



Folge, daß der Arbeitnehmer für jeden Tag, an welchem er infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keine Arbeit leistete, eine höhere Vergütung erhielt, als wenn er gearbeitet hätte.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Brücker

Anthes

