

Aktenzeichen: 5 AZR 400/87
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 14. Dezember 1988
- 5 AZR 400/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. August 1986
Braunschweig - 3 Ca 47/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. April 1987
Niedersachsen - 6 (9) Sa 1673/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Kranken- und Urlaubsvergütung im Freischichtenmodell

Gesetz: LohnFG § 2 Abs. 3; BUrtG § 13; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 - MTV - § 2, § 7 Abschnitt I Ziff. 2 Abs. 1, § 19 Ziff. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 400/87

6 (9) Sa 1673/86 Niedersachsen

Verkündet am
14. Dezember 1988

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1988 durch den Vor-



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



sitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Liebsch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. April 1987 - 6 (9) Sa 1673/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision 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 :

Soweit es in der Revisionsinstanz noch interessiert, streiten die Parteien darüber, in welcher Höhe die Beklagte dem Kläger Vergütung für Urlaubs- und Krankheitstage zu zahlen hat. Die Parteien sind an den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 gebunden. Dieser, am 1. April 1985 in Kraft getretene Tarifvertrag enthält zur Arbeitszeit in § 2 u.a. folgende Regelung:

"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden.

Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden im Durchschnitt der vollzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten ergibt, durch Betriebsvereinbarung geregelt. Bei der Durchschnitts-



berechnung bleiben Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft gemäß Ziff. (5) unberücksichtigt. Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte zwischen 37 und 40 Stunden.

Die Spanne zwischen 37 und 40 Stunden soll angemessen ausgefüllt werden, dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu 8 Stunden.

Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb wird dem Betriebsrat monatlich mitgeteilt. Weicht der Durchschnitt von 38,5 Stunden ab, so ist mit dem Betriebsrat eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren.

- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werk- tage verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Diese wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von 2 Monaten erreicht werden.

Ausfallende Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung zuschlagsfrei vor- oder nachgeholt werden.

- (3) 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. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

..... 11



Im Betrieb der Beklagten gilt für die Verteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung vom 22. Mai 1985. Nach § 2 dieser Betriebsvereinbarung beträgt die wöchentliche Arbeitszeit ab 1. April 1985 im Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten 38,5 Stunden, jedoch arbeiten sie zur Aufrechterhaltung der Betriebsnutzungszeit weiterhin 40 Stunden wöchentlich, wobei die Zeitdifferenz durch Freizeit ausgeglichen wird. Die Beklagte hat dem Kläger für 21 Urlaubstage und 8 Krankheitstage die Vergütung auf der Basis von 7,7 Stunden Arbeitszeit gewährt. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, es sei eine Arbeitszeit von 8 Stunden zugrunde zu legen, die er ohne Urlaub oder Krankheit zu leisten gehabt hätte. Der Kläger hat den rechnerisch unstreitigen Differenzbetrag von 204,32 DM eingeklagt. Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, sie sei nur zur Vergütung von 7,7 Stunden täglich verpflichtet.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

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

Die Revision ist nicht begründet. Dem Kläger steht für die Tage der Arbeitsunfähigkeit nach § 2 Abs. 3 LohnFG in Verbindung mit § 7 Abschnitt I Ziff. 2 Abs. 1 MTV die Vergütung für jeweils 8 Stunden zu. Das gleiche gilt nach § 13 BUrlG in Verbindung mit § 19 Ziff. 2 MTV für die Urlaubstage.



A.I. Zum Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Tage der Arbeitsunfähigkeit ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG gegeben sind. Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bestimmt sich gemäß § 2 Abs. 3 LohnFG nach § 7 Abschnitt I Ziff. 1 und 2 MTV. Hierbei besteht wiederum keine Meinungsverschiedenheit zwischen den Parteien über den zugrunde zu legenden Stundenverdienst. Nach § 7 Abschnitt I Ziff. 2 Abs. 1 MTV ist bei regelmäßiger Arbeitszeit für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit die Stundenzahl zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit hätte arbeiten müssen. Von dieser Bestimmung ist vorliegend auszugehen, weil der Kläger, abgesehen von den Freischichten, eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden bzw. 8 Stunden täglich gehabt hat.

1. Die Dauer der von dem Kläger einzuhaltenden Arbeitszeit ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung vom 22. Mai 1985. Danach galt für ihn eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Zugleich war jedoch festgelegt, daß er weiterhin von Montag bis Freitag täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden zu arbeiten hatte.

Diese Festlegung der Arbeitszeit konnte durch die Betriebspartner wirksam getroffen werden, weil der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 die Festlegung der Arbeitszeit rechtswirksam den Betriebspartnern oder, wenn diese sich nicht einigen, einer tariflichen Schlichtungsstelle übertragen hat.



Hierzu verweist der Senat auf den Beschluß des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - (AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), dem er sich schon in seinem Urteil vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 602/86 - (DB 1988, 1224 = NZA 1988, 538, auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt) angeschlossen hatte (zustimmend ebenfalls der Achte Senat in dem Urteil vom 7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 - AP Nr. 23 zu § 11 BUrlG, zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt).

Der Manteltarifvertrag erlaubt die Festlegung der Arbeitszeit so, wie es durch die Betriebsvereinbarung vom 22. Mai 1985 geschehen ist. Aus § 2 Ziff. 1 in Verb. mit § 2 Ziff. 3 MTV ergibt sich, daß die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden betragen kann, die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen aus Anlaß der Neufestsetzung der Arbeitszeit nicht vermindert wird und bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen kann.

2. Daraus folgt, daß für den Kläger ab dem 1. April 1985 eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden verbindlich war. An den Krankheitstagen hätte er ebenfalls eine Arbeitszeit von 8 Stunden ableisten müssen. Diese Arbeitszeit ist i. S. von § 7 Abschnitt I Ziff. 2 Abs. 1 MTV an jedem der Krankheitstage ausgefallen und demgemäß zu vergüten.



II. Die Einwände, die die Beklagte gegen eine Bezahlung der Krankheitstage mit 8 Stunden vorgebracht hat, sind mit der tariflichen Regelung über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht zu vereinbaren.

1. Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, bei der über die auf den Tag umgerechnete individuelle regelmäßige Arbeitszeit von 7,7 Stunden hinausgehenden Tätigkeit handele es sich um vorgeholte Arbeitszeit. An einem Krankheitstag könne jedoch keine Arbeitszeit vorgearbeitet werden; deshalb falle, ebenso wie etwa an einem Feiertag, nur die Arbeitszeit in Höhe der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus (so Klischan, DB 1987, 331, 332).

Diese Auffassung verkennt jedoch, daß der Tarifvertrag die Vergütungspflicht allein davon abhängig macht, in welchem Umfange am Krankheitstag Arbeitszeit ausgefallen ist. Insofern läßt sich nur darauf verweisen, daß ohne die Arbeitsunfähigkeit 8 Stunden gearbeitet worden wäre. Deshalb steht dem Arbeitnehmer auch die Vergütung für die entsprechende Arbeitszeit zu.

2.a) Der Beklagten kann auch insoweit nicht gefolgt werden, wie sie die Ansicht vertritt, bei einer Betrachtung der Jahresarbeitszeit erhielte der Kläger, wenn die Krankheitstage mit 8 Stunden vergütet würden, im Verhältnis zu der für ihn geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine zu hohe Entlohnung. Bei der vorgenannten Auffassung wird verkannt, daß



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



die tarifliche Bestimmung eine solche Betrachtungsweise nicht kennt, sondern die Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit allein danach zu bemessen ist, in welchem Umfange der Arbeitnehmer an dem Krankheitstag hätte tätig werden müssen.

b) Soweit in diesem Zusammenhang weiter darauf verwiesen wird, ein Arbeitnehmer im Freischichtenmodell stehe bei Vergütung der Krankheitstage mit 8 Stunden besser da als ein Arbeitnehmer, der durchgehend im Umfange der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden tätig werde, führt das ebenfalls nicht dazu, das Klagebegehren als unbegründet anzusehen. Richtig ist zwar, daß sich Ungleichheiten in der Höhe der Vergütungspflicht zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen ergeben können. Diese Ungleichheiten folgen jedoch nicht zwingend aus den Bestimmungen der tariflichen Berechnungsvorschrift, sondern beruhen auf der jeweiligen betrieblichen Entscheidung für die nach dem Manteltarifvertrag möglichen und zulässigen Arbeitsverteilungsregelungen. Die unterschiedliche Vergütung der Krankheitstage ist deshalb verknüpft mit der unterschiedlichen Regelung über die Arbeitszeit und im Verhältnis der Arbeitnehmergruppen zueinander nicht als sachfremd oder willkürlich anzusehen. Soweit der Arbeitgeber dadurch betroffen wird, daß er für die im Freischichtenmodell tätigen Arbeitnehmer unter Umständen mehr an Krankheitsvergütung aufbringen muß als für Arbeitnehmer, die entsprechend der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeitstäglich 7,7 Stunden beschäftigt sind, kann auch dies nicht als sachwidrig angesehen werden. Denn den entsprechenden betrieblichen Arbeitszeitregelungen braucht ein Arbeitgeber nur

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



zuzustimmen, soweit die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt sind (vgl. dazu BAG Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 10/86 - AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 3 c der Gründe, BB 1988, 270, 274, zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt; ebenso für die Berechnung des Urlaubsentgelts Urteil vom 7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 - AP Nr. 23 zu § 11 BUrlG, auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt). Im übrigen kann die Mehrbelastung eines Arbeitgebers dadurch verringert sein oder ganz wegfallen, daß Zeitausgleichstage in den Bezugszeitraum fallen und damit die Höhe des Durchschnittslohns beeinflussen (vgl. § 7 Abschnitt I Ziff. 1 MTV).

Soweit der Senat in seiner Entscheidung vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 602/86 - in diesem Zusammenhang erwogen hatte, eine vergütungsmäßige Besserstellung der im Freischichtenmodell arbeitenden Arbeitnehmer ließe sich auch dadurch vermeiden, daß den Arbeitnehmern für die an Krankheitstagen ausgefallene Arbeitszeit nicht zu vergütende Freizeitgutschriften gewährt würden, hält der Senat daran nicht mehr fest. Aus § 2 Ziff. 3 MTV ergibt sich, daß ein Zeitausgleich nur in Betracht kommt zwischen der festgelegten individuellen Arbeitszeit und der entsprechend der Betriebsnutzungszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung (ebenso BAG Urteil vom 7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 -, aaO; Beschluß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 34/87 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

3. Weiter ist auf folgendes hinzuweisen: Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG hat der Arbeiter, der durch Krankheit arbeitsunfähig ist,



einen unabdingbaren Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die Dauer von sechs Wochen. Dadurch soll der Arbeiter wirtschaftlich abgesichert werden. Sein bisheriger, aus der Berufstätigkeit herrührender Lebensstandard soll nicht beeinträchtigt werden. Zweck der gesetzlichen Regelung ist es, den kranken Arbeiter wirtschaftlich so zu stellen wie den gesunden Arbeiter, der im fraglichen Zeitraum tatsächlich gearbeitet hat (vgl. BAGE 39, 67 = AP Nr. 12 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie). Die Arbeitstage, die bei Arbeitsunfähigkeit nur mit 7,7 Stunden vergütet würden, könnten in bezug auf die Differenz zu der Vergütung für 8 Stunden nur ausgeglichen werden, wenn hierfür Freischichttage ganz oder teilweise in Anspruch genommen werden. Das führte aber dazu, daß dem Arbeitnehmer die wirtschaftliche Sicherung an den Tagen, an denen er arbeitsunfähig ist, nicht in vollem Umfange zukommt. Er könnte seinen Verdienst nur aufrechterhalten, wenn er von den ihm zustehenden Freischichten Teile zur Arbeit benutzt. Das widerspricht den Grundsätzen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, wie sie auch durch die hier anzuwendende tarifliche Vorschrift verwirklicht werden sollen, indem die ausfallende Arbeitszeit vergütet wird.

B. Auch die Urlaubstage sind mit 8 Stunden je Tag zu bezahlen. Die Anspruchsgrundlage hierfür bildet § 19 Ziff. 2 MTV. Nach dieser Vorschrift ist bei regelmäßiger Arbeitszeit für den Urlaubstag die Stundenzahl zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer während seines Urlaubs an diesem Tag hätte arbeiten müssen. Damit ist für die Bestimmung der Vergütung von der Arbeitszeit auszugehen, die von dem Kläger ohne die Urlaubserteilung zu erbringen



wäre. Diese Arbeitszeit hätte für den Kläger jeweils 8 Stunden für jeden als Urlaubstag gewährten Arbeitstag betragen. Es ist nicht ersichtlich, daß gegenüber der vor dem Urlaub geschuldeten Arbeitsleistung sich für die Dauer des Urlaubs eine Änderung ergeben könnte.

Im übrigen folgt der Senat hinsichtlich des Anspruchs auf die Vergütungsdifferenz für die Urlaubstage in vollem Umfange der Entscheidung des Achten Senats vom 7. Juli 1988 - 8 AZR 198/88 - (AP Nr. 23 zu § 11 BUr1G).

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Polcyn

Liebsch



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)