

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

12. Mai 1966

67

Gesetz: BUrlG § 11; Manteltarifvertrag für die Arbeiter des
rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom
16. Mai 1963 (MTV) § 109

Leitsatz: Die Rahmenfrist im Sinne des § 109 Abs. 3 des oben
genannten MTV umfaßt die drei letzten Kalendermonate
vor Beginn des Urlaubs, für die nach den allgemeinen
betrieblichen Verhältnissen die Lohnabrechnung er-
folgt ist.

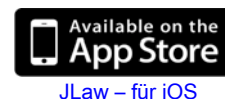
Aktenzeichen: 5 AZR 502/65

Urteil des BAG vom 12. Mai 1966

LAG Düsseldorf



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



LAZR 502/65
a Sa 540/65 Düsseldorf
verkündet
am 12. Mai 1966
Herrn Dr. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. ck und Döring für Recht erkannt:

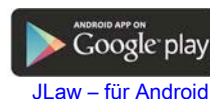
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. September 1965 – 1a Sa 540/65 – aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 16. Juni 1965 – 4 Ca 296/65 – wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

.. 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 16. Mai 1961 in der Kokerei "Z" der Beklagten in E als Schweißer beschäftigt. Er arbeitet im Schichtlohn. Im März 1964 verfuhr er fünf Überschichten, im April 1964 eine Überschicht und im Mai und Juli 1964 je vier Überschichten. Im Juni 1964 erbrachte der Kläger keine Arbeitsleistung und erhielt auch keinen Lohn; gemäß dem Abrechnungszettel wurde er lediglich mit einem Betrag von 3,50 DM als Mietzins für einen Koksofen belastet. Am 1. Juni 1964 blieb der Kläger entschuldigt der Arbeit fern. In der Zeit vom 2. Juni bis zum 30. Juni 1964 unterzog er sich einer von der Ruhrknappschaft bewilligten Kur. Während des Kuraufenthaltes war er nicht arbeitsunfähig.

In der Zeit vom 27. Juli bis zum 19. August 1964 nahm der Kläger den ihm von der Beklagten bewilligten Tarifurlaub. Die Parteien streiten darüber, ob bei der Berechnung des Urlaubsentgelts des Klägers Mehrarbeitsentgelt zu berücksichtigen sei.

Zwischen den Parteien gelten kraft ihrer Mitgliedschaft bei den Tarifvertragsparteien die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Arbeiter des Rheinisch-Westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 16. Mai 1963. § 109 dieses Tarifvertrages (MTV) lautet:

- "(1) Gedingearbeiter erhalten je Urlaubstag ihren durchschnittlichen Schichtverdienst des letzten vor dem Urlaubsantritt abgerechneten Monats. Tarifliche Lohnänderungen sind zu berücksichtigen.
- (2) Schichtlöhner erhalten die Einkommensbezüge, die sie verdient haben würden, wenn sie in dem bergbaulichen Betrieb bei gleicher Beschäftigung weitergearbeitet hätten. Arbeiter, die im letzten abgerechneten Monat vor dem Urlaubsantritt ganz oder teilweise im Akkord gearbeitet haben, erhalten je Urlaubstag den durchschnittlichen Schichtverdienst dieses Monats.
- (3) Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gemäß Absatz 1 und 2 ist nur die Mehrarbeit zu berücksichtigen, die der Arbeiter in den letzten drei

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

abgerechneten Monaten (Rahmenfrist) vor Beginn des Urlaubs geleistet hat, wenn er in jedem der drei Monate Mehrarbeit geleistet und diese innerhalb der Rahmenfrist insgesamt mindestens drei Schichten erreicht hat. Die Berücksichtigung von Mehrarbeit im Urlaubsentgelt entfällt, wenn der Urlaub nicht mehr als drei Arbeitstage beträgt.

- (4) Soweit in den Fällen des Absatzes 3 in die Rahmenfrist Tarifurlaubstage gefallen sind, wird die bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für diese Tage ermittelte anteilige Mehrarbeit wie geleistete Mehrarbeit gewertet. Soweit in der Rahmenfrist Arbeitstage infolge Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind, wird die anteilige Mehrarbeit, die bei der Berechnung des Regellohns für diese Krankheitstage zugrunde gelegt worden ist, ebenfalls wie geleistete Mehrarbeit gewertet, jedoch nur, wenn in einem Monat der Rahmenfrist mehr als 10 Arbeitstage infolge Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sind.
- (5) Unter Mehrarbeit im Sinne der Absätze 3 und 4 ist Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu verstehen, mit Ausnahme der Sonn- und Feiertagsarbeit, die der Arbeiter als normale Pflichtschichten verfahren hat.
- (6) Auf das Urlaubsentgelt wird bei Antritt des Urlaubs auf Antrag ein angemessener Abschlag gezahlt."

Der Kläger ist der Auffassung, daß als Rahmenfrist im Sinne des § 109 Abs. 3 MTV bei ihm die Monate März, April und Mai 1964 zugrunde zu legen seien. Der Ausfall von Mehrarbeit im Monat Juni 1964 dürfe ihn nicht benachteiligen. Mit Sicherheit sei anzunehmen, daß er auch im Juni 1964 zu Überschichten herangezogen worden wäre, falls er gearbeitet hätte. Als die letzten abgerechneten Monate vor Beginn des Urlaubs im Sinne des § 109 Abs. 3 MTV seien die Monate März bis Mai 1964 anzusehen, weil im Juni kein Lohn abgerechnet worden sei. Gegebenenfalls müsse er so behandelt werden, als wenn er während des Kuraufenthaltes arbeitsunfähig gewesen wäre. Wäre man anderer Auffassung, so würde er in unbilliger Weise benachteiligt werden, da er ca. zwölf Monate lang in jedem Monat vor dem Urlaubsantritt Mehrarbeit geleistet habe.

Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, daß die Rahmenfrist sich nach den letzten drei im Betrieb allgemein abgerechneten Kalendermonaten bemesse. Für Juni 1964 sei die

- 4 -

betriebliche Abrechnung noch vor dem Beginn des Urlaubs des Klägers erfolgt, so daß die Monate April bis Juni 1964 die Rahmenfrist darstellten.

Mit der Klage macht der Kläger den rechnerisch unstreitigen Mehrbetrag von 126,90 DM geltend, der sich im Falle der Richtigkeit seines Standpunktes ergibt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat durch Urteil vom 15. September 1965 nach dem Klageantrag erkannt.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts die Monate April bis Juni 1964 als die nach § 109 Abs. 3 MTV maßgebliche Rahmenfrist anzusehen sind und danach Mehrarbeitsentgelt bei der Berechnung des Urlaubsentgelts des Klägers nicht zu berücksichtigen ist.

1. Auszugehen ist davon, daß für die Berechnung des Urlaubsentgelts innerhalb des Geltungsbereichs des MTV allein dessen § 109 gilt, die gesetzliche Berechnungsvorschrift des § 11 Abs. 1 EUrlG also durch die tarifliche Regelung gemäß § 13 Abs. 1 EUrlG verdrängt wird. § 109 MTV regelt, wie der Gesamtinhalt der Vorschrift zeigt, die Berechnung des Urlaubsentgelts in jeder Hinsicht erschöpfend und läßt daneben für die gesetzlichen Bestimmungen keinen Raum. Es ist daher auch die Frage, ob und in welchem Umfange Mehrarbeitsentgelte bei der Berechnung zu berücksichtigen sind, allein nach der Vorschrift des § 109 MTV zu beurteilen. Von dieser Rechtslage gehen vorliegendenfalls ersichtlich auch die streitenden Parteien aus.

2. Die hier entscheidende Frage ist, was unter dem Begriff der "Rahmenfrist" - der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn des Urlaubs - im Sinne des § 109 Abs. 3 MTV zu

- 5 -



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



verstehen ist. Wenn man rein von dem sprachlichen Wortsinn ausgeht, kann der Begriff, wie dem Landesarbeitsgericht zuzugeben ist, einen doppelten Inhalt haben. Er kann sich danach unter der hier gegebenen Voraussetzung, daß die Lohnabrechnung nach Kalendermonaten erfolgt, entweder auf die betrieblich allgemein abgerechneten drei Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs oder auf die letzten drei Kalendermonate beziehen, für die in Bezug auf den einzelnen urlaubsberechtigten Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung erfolgt ist. Im ersteren Falle wäre die Rahmenfrist eine von den persönlichen Verhältnissen des einzelnen Arbeiters unabhängige und damit weitgehend unveränderliche, im zweiten Falle eine je nach den Besonderheiten des Einzelfalles wechselnde Zeiteinheit. Welche der beiden möglichen Auslegungen die richtige ist, kann nur ermittelt werden, wenn man den Gesamtinhalt des § 109 MTV und den daraus hervortretenden Sinn der tariflichen Regelung prüft. Hierbei ergibt sich entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts, daß die weitaus überwiegenden Gesichtspunkte für die erstere Auslegung, also den Charakter der Rahmenfrist als unveränderlicher Zeiteinheit sprechen. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

a) Der Berechnungsmaßstab für die Höhe des Urlaubsentgelts ist in § 109 Abs. 1 und 2 MTV enthalten. Er ist verschieden, je nachdem ob es sich um Gedingearbeiter oder um Schichtlöhner handelt. Bei ersteren ist nach dem dem Gesetz entsprechenden Bezugsprinzip zu verfahren, wobei allerdings der Berechnungszeitraum auf den letzten vor dem Urlaub abgerechneten Monat verkürzt ist (§ 109 Abs. 1 MTV). Bei Schichtlöhnern ist hingegen das sog. Lohnausfallprinzip anzuwenden; sie erhalten – abgesehen von bestimmten Fällen der Akkordarbeit – als Urlaubsentgelt die Einkommensbezüge, die sie verdient haben würden, wenn sie bei gleicher Beschäftigung weitergearbeitet hätten (§ 109 Abs. 2 MTV).

Wären beide Berechnungsmaßstäbe unverändert maßgebend, so wären damit zugleich auch die absoluten zeitlichen Grenzen für die bei der Berechnung zu berücksichtigende Mehrarbeit



- 6 -

gesetzt. Denn es folgt aus der Natur jedes Berechnungszeitraums, gleichgültig ob er der zurückliegenden Periode entnommen wird oder mit dem Urlaubszeitraum identisch ist, daß, solange nicht abändernde Regelungen eingreifen, allein der in ihm erzielte bzw. erzielbare - gesamte - Arbeitsverdienst einschließlich etwaiger Mehrarbeitsverdienste die Berechnungsbasis für das Urlaubsentgelt bildet. Bei Gedingearbeitern wäre also in diesem Falle der letzte abgerechnete Monat zugleich auch der ausschließliche Zeitraum, nach dem zu beurteilen wäre, ob Mehrarbeit geleistet worden und in die Berechnungsbasis für das Urlaubsentgelt aufzunehmen ist; bei Schichtlöhnern wäre es entsprechend der Zeitraum des Urlaubs.

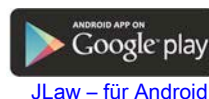
Diese letzteren mit dem Wesen des Berechnungszeitraums zusammenhängenden Folgerungen werden nun im Hinblick auf die Mehrarbeit durch § 109 Abs. 3 MTV entscheidend verändert. Diese Vorschrift besagt, daß bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gemäß Abs. 1 und 2 "nur" die Mehrarbeit zu berücksichtigen ist, die der Arbeiter unter näheren bestimmten Voraussetzungen in der Rahmenfrist geleistet hat. Die Vorschrift schließt damit aus der gemäß § 109 Abs. 1 und Abs. 2 zu ermittelnden Berechnungsbasis gewisse Teile des im Berechnungszeitraum erzielten bzw. erzielbaren Arbeitentgelts - nämlich in bestimmtem Umfang das Mehrarbeitsentgelt - aus, die sonst hätten berücksichtigt werden müssen, und regelt unabhängig hiervon, ob und unter welchen Voraussetzungen Mehrarbeitsentgelt in das Urlaubsentgelt miteinfließen soll. Sie enthält also nicht etwa nur eine Berechnungsregel für das zu berücksichtigende Mehrarbeitsentgelt, wobei als selbstverständlich vorausgesetzt wäre, daß das in den normalen Berechnungszeiträumen des § 109 Abs. 1 und 2 anfallende Mehrarbeitsentgelt stets auch in das Urlaubsentgelt aufzunehmen wäre; sie löst sich vielmehr hinsichtlich der Frage, ob Mehrarbeitsentgelt zu berücksichtigen sei, vollständig von dem normalen Berechnungszeitraum. § 109 Abs. 3 MTV enthält also, das ist der eigentliche Schwerpunkt der Vorschrift, eine abschließende materiellrechtliche Regelung der Frage,

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

- 7 -



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

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

ob, gleichgültig nach welchem Berechnungssystem sonst zu verfahren ist, Mehrarbeitsentgelt in die Berechnungsbasis für das Urlaubsentgelt aufzunehmen ist.

Hält man sich diesen Charakter der Vorschrift vor Augen, so hat von vornherein die Annahme die größere Wahrscheinlichkeit für sich, daß die Rahmenfrist nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine möglichst feste unverrückbare Zeiteinheit darstellt, damit also auf die betrieblich allgemein üblichen Lohnabrechnungsperioden bezogen ist. Würde man nämlich auf die beim einzelnen Arbeiter individuell abgerechneten Kalendermonate abstellen, so hätte dies zur Folge, daß der Ausfall eines oder mehrerer Kalendermonate vor dem Urlaub dem Arbeiter niemals, auch dann nicht zum Nachteil gereichen würde, wenn er auf unentschuldbares Fernbleiben von der Arbeit zurückzuführen wäre. Der Fortfall einer Lohnabrechnung in solchen Monaten müßte dann stets zu einer entsprechenden Vorverlegung der Rahmenfrist führen; es ist kaum anzunehmen, daß dies in der Absicht der Tarifvertragsparteien gelegen haben sollte. Dieser Konsequenz könnte man freilich dadurch entgehen, daß man eine Vorverlegung der Rahmenfrist nur in den Fällen zuließe, in denen ein entschuldbares Fernbleiben des Arbeiters von der Arbeit zum Fortfall ganzer Kalendermonate führt. Damit würde man aber zu einer Unterscheidung gezwungen, die die Vorschrift des § 109 Abs. 3 MTV selbst nicht vorsieht.

b) Für die Bindung der Rahmenfrist an die betrieblich allgemein üblichen Lohnabrechnungsperioden spricht weiterhin, und dies mit entscheidendem Gewicht, die Vorschrift des § 109 Abs. 4 MTV. Danach werden bestimmte in die Rahmenfrist fallende, vom Arbeiter nicht zu vertretende Ausfallzeiten nach einem näher geregelten Verfahren als Zeiten geleisteter Mehrarbeit gewertet; dies gilt zunächst für eine in die Rahmenfrist fallende Urlaubsperiode sowie weiter für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, und zwar für letztere, soweit sie mehr als zehn Tage in einem Monat der Rahmenfrist umfassen, ohne jede zeitliche Begrenzung, also auch dann, wenn die Zeit



der Arbeitsunfähigkeit sich über einen oder mehrere volle Kalendermonate erstreckt.

Die Vorschrift beantwortet also, entsprechend wie dies in § 11 Abs. 1 Satz 3 EUrlG für den gesetzlichen Berechnungszeitraum geschieht, die Frage, wie zu verfahren ist, wenn in die Rahmenfrist Fehlzeiten fallen. Sie enthält damit entgegen der Ansicht des Klägers nicht lediglich eine Berechnungsregel, sondern bildet eine innere Einheit mit § 109 Abs. 3; beide Vorschriften regeln gemeinsam die Voraussetzungen für die Einbeziehung von Mehrarbeitsentgelt in das Urlaubsentgelt.

Die ins Einzelne gehende Regelung des § 109 Abs. 4 MTV hat nun überhaupt nur dann einen Sinn, wenn die Rahmenfrist an die betrieblichen Lohnabrechnungsperioden gebunden und damit als eine von den persönlichen Verhältnissen des Arbeiters unabhängige Zeiteinheit aufgefaßt wird. Könnte man nämlich volle Kalendermonate, die infolge Urlaubs- oder Krankheit ohne Mehrarbeitsleistung geblieben sind, aus der Rahmenfrist ausklammern und durch weiter zurückliegende Kalendermonate ersetzen, so hätte es der Regelung in § 109 Abs. 4 MTV überhaupt nicht bedurft. Sie ist damit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht lediglich ein Indiz für die von der Beklagten vertretene Auffassung von dem Sinn des § 109 Abs. 3 MTV, sondern steht jeder anderen Auslegung entgegen.

Dem kann nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, entgegeng gehalten werden, aus dem Vergleich des § 109 Abs. 3 MTV mit § 109 Abs. 1 MTV sei der Schluß zu ziehen, daß die erstere Vorschrift die Rahmenfrist an die beim einzelnen urlaubsberechtigten Arbeiter anfallenden Lohnabrechnungsperioden knüpfe und damit verschiebbar sei. Zwar stellt § 109 Abs. 1 MTV ebenso wie § 109 Abs. 3 MTV auf den letzten abgerechneten Monat ab. Im Rahmen des § 109 Abs. 1 kann nun, wie dem Landesarbeitsgericht zuzugeben ist, damit nicht an die betriebliche Lohnabrechnungsperiode angeknüpft werden, weil dann bei mehr als einmonatigen Fehlzeiten unmittel-



bar vor Urlaubsantritt überhaupt keine Grundlage für die Zahlung von Urlaubsentgelt mehr vorhanden wäre; dies zwingt dazu, hier an die letzte Lohnabrechnungsperiode des einzelnen Arbeiters anzuknüpfen. Daraus ist aber nicht zu folgern, daß der Begriff der letzten abgerechneten drei Kalendermonate in § 109 Abs. 3 MTV in gleichem Sinne zu verstehen sei. Denn die Regelungen in § 109 Abs. 1 MTV einerseits und in § 109 Abs. 3 MTV andererseits stehen unter gänzlich anderen Voraussetzungen. Für § 109 Abs. 1 ist selbstverständliche Voraussetzung, daß der Arbeiter Urlaubsentgelt zu erhalten hat; die Vorschrift will nicht regeln, ob Urlaubsentgelt zu gewähren ist, sondern lediglich, wie dies zu geschehen hat. § 109 Abs. 3 MTV enthält jedoch, wie dargelegt, in erster Linie eine selbständige, von den vorhergehenden Bestimmungen losgelöste Regelung der Frage, ob überhaupt Mehrarbeitsentgelt bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen ist. Der verschiedene Sinn beider Vorschriften schließt daher zwingende Rückschlüsse aus § 109 Abs. 1 MTV auf die Bedeutung des Begriffs der Rahmenfrist, die der oben dargelegten Auslegung im Wege stehen könnten, aus.

3. Da somit bei der Auslegung des § 109 Abs. 3 MTV der Begriff der Rahmenfrist sich als feste unverschiebbare Zeiteinheit erweist, könnte die Klage nur dann Erfolg haben, wenn man die Zeit des Kurverfahrens des Klägers, während der unstreitig Arbeitsunfähigkeit nicht vorgelegen hat, gleichwohl als "infolge Arbeitsunfähigkeit" ausgefallene Arbeitstage im Sinne des § 109 Abs. 4 MTV bewerten wollte. Das Landesarbeitsgericht hält dies für geboten, weil die Interessenlage bei Krankheitsfällen und Kurbehandlungen weitgehend gleich sei. Auch sei, so meint das Landesarbeitsgericht weiter, der Normzweck des § 109 Abs. 4 MTV allgemein darauf gerichtet, die finanzielle Lage des Arbeiters während des Urlaubs gegenüber den Zeiten tatsächlicher Arbeit nicht zu verschlechtern; ebenso folge aus § 109 Abs. 2 und 3 MTV das Bestreben des Tarifgebers, dem Arbeiter während des Urlaubs den bisherigen Lebensstandard zu erhalten.



Diese Darlegungen des Landesarbeitsgerichts sind zwar weithin richtig, können aber im Ergebnis nicht durchgreifen. Das Landesarbeitsgericht übersieht dabei, daß der Begriff der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitsleben einen festen unverwechselbaren Inhalt hat. In der Regel werden von ihm nicht die Zeiten der Arbeitsbefreiung infolge der Durchführung eines Kurverfahrens erfaßt, solange nicht das Kurverfahren auslösende Leiden selbst die Arbeitsunfähigkeit bedingt. Sofern Tarifvertragsparteien in eine tarifliche Regelung allgemein bekannte arbeitsrechtliche Begriffe ohne jede Einschränkung übernehmen, muß im Zweifel angenommen werden, daß sie diese Begriffe in dem allgemein üblichen Sinn verstanden haben wollen. Damit scheidet die Gleichstellung von Zeiten eines Kur- oder Heilverfahrens bei bestehender Arbeitsfähigkeit mit Zeiten der Arbeitsunfähigkeit im Anwendungsbereich des § 109 MTV aus. Diese Schlussfolgerung wird überdies auch dadurch gestützt, daß § 109 Abs. 4 MTV anders als § 11 Abs. 1 Satz 3 EUrlG die in die Rahmenfrist fallenden entschuldbaren Fehlzeiten nicht allgemein als unschädlich behandelt; auch alle sonstigen neben den Tatbeständen der Arbeitsunfähigkeit und des Urlaubs in Frage kommenden unverschuldeten Arbeitsversäumnisse während der Rahmenfrist wirken sich also unter Umständen im Hinblick auf die Einbeziehung von Mehrarbeitsentgelt in das Urlaubsentgelt nachteilig für den Arbeiter aus.

Auch die Berufung auf den allgemeinen Normzweck des § 109 MTV, nämlich dem Arbeiter während des Urlaubs den bisherigen Lebensstandard zu erhalten, vermag allein ein anderes Ergebnis nicht zu rechtfertigen. Es trifft zu, daß § 109 MTV grundsätzlich von dem Bestreben der Aufrechterhaltung des gewohnten Lebensstandards bestimmt ist. Nicht zu übersehen ist aber, daß dieser Grundsatz im Hinblick auf Mehrarbeitsentgelte nur in einer fest umgrenzten Gestalt in das Tarifwerk aufgenommen worden ist. Haben aber Tarifvertragsparteien einem von ihnen bejahten Grundsatz in seiner praktischen Verwirklichung feste aus der Tarifnorm ablesbare



Grenzen gezogen, so ist es dem Richter verwehrt, unter Berufung auf den Grundsatz selbst diese Grenzen anders, enger oder weiter, zu bestimmen.

4. Die Regelung in § 109 Abs. 3 und 4 MTV über die Einbeziehung von Mehrarbeitsentgelt in das Urlaubsentgelt wird schließlich auch durch das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 EUrlG gedeckt. Sie zielt darauf ab, Mehrarbeitsleistungen nur in einem bestimmten, sich einigermaßen regelmäßig wiederholenden Umfang bei der Bemessung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen, wobei sie sich weitgehend an objektive, fest umrissene Maßstäbe hält. Eine solche Einschränkung steht mit dem zwingenden gesetzlichen Gebot einer ausreichenden Bezahlung des Urlaubs (vgl. § 1 EUrlG) nicht in Widerspruch, auch wenn sich im Einzelfall hierbei, so auch vorliegendenfalls für den Kläger, ein geringeres Urlaubsentgelt ergeben kann, als wenn nach der gesetzlichen Berechnungsmethode verfahren wird. Sie entspricht damit in etwa denjenigen früheren landesgesetzlichen Urlaubsregelungen, die die Ermittlung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit vorsahen und damit geringfügige und unregelmäßig anfallende Mehrarbeitsentgelte unberücksichtigt ließen (vgl. Urlaubsgesetze Bayern Art. 10 Abs. 1; Niedersachsen § 5; Berlin § 10). Andererseits führt die tarifliche Regelung im Bereich des Lohnausfallprinzips (§ 109 Abs. 2 MTV) auch zu Besserstellungen des Arbeiters; dieser erhält ein durch Mehrarbeit erhöhtes Urlaubsentgelt auch dann, wenn während des Urlaubs Mehrarbeit nicht angefallen wäre.

5. Da das angefochtene Urteil nach alledem auf einer rechtsirrigen Anwendung des § 109 MTV beruht, war es auf die Revision hin aufzuheben (§ 564 Abs. 1 ZPO). Im Hinblick darauf, daß nach dem festgestellten Sachverhalt die Sache zur Endentscheidung reif ist, konnte der Senat zugleich in der Sache selbst entscheiden (§ 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO), und zwar im Sinne der Abweisung der Klage, da der Kläger dann,



- 12 -

wenn für die Rahmenfrist die Monate April bis Juni 1964 zugrundegelegt sind, unstreitig nicht in dem nach § 109 Abs. 3 MTV erforderlichen Umfang Mehrarbeit geleistet hat.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Eck

Döring

