

74

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

8. JUNI 1977

Gesetz: BUrlG § 11, § 13; Rahmentarifvertrag für die metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. vom 26. März 1971, § 8 Nr. 3 a

Leitsatz: Lohnzuschläge für Mehrarbeit sowie für Sonntags- und Feiertagsarbeit sind im Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. vom 26. März 1971 für die Berechnung des Urlaubsentgelts auch bei im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 97/76

Urteil des BAG vom 8. Juni 1977

LAG

Hamm



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



5 AZR 97/76

10 (5) Sa 875/75 Hamm

Verkündet
am 8. Juni 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie den ehrenamtlichen Richter Seiler und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

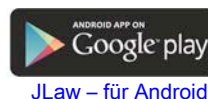
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Dezember 1975 10 (5) Sa 875/75 – wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1969 bei der Beklagten als Schweißer beschäftigt. Seit November 1974 beträgt sein Stundenlohn 8,53 DM. Auf das Arbeitsverhältnis finden die tarifvertraglichen Regelungen für die metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen Anwendung.

Vom 9. Dezember 1974 bis zum 6. Januar 1975 hatte der Kläger Erholungsurlaub. An Urlaubsvergütung einschließlich zusätzlichem Urlaubsentgelt zahlte ihm die Beklagte für diese Zeit 2.395,22 DM brutto. Die Vergütung ist errechnet aus dem Verdienst der Monate September bis November 1974. In dieser Zeit arbeitete der Kläger 784,5 Stunden und erhielt an Lohn einschließlich geleisteter Mehrarbeitsvergütung 7.708,51 DM brutto. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung hat die Beklagte zwar die Mehrarbeitsstunden berücksichtigt, hat für sie jedoch nur den Stundenlohn von 8,53 DM ausschließlich der Mehrarbeits- sowie Sonn- und Feiertagszuschläge zugrunde gelegt. Die Beklagte hält dies auf Grund der tariflichen Regelung über die Urlaubsvergütung in § 8 Nr. 3 a des Rahmentarifvertrages für das metallverarbeitende Handwerk im Lande Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 26. März 1971, gültig ab 1. Januar 1971, (i. f.: RTV) für rechtmäßig, weil danach bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern der "vereinbarte Stundenverdienst" maßgeblich sei. Die Tarifpartner hätten damit bewußt eine andere Regelung getroffen als für Akkordarbeiter, bei denen der "durchschnittliche Stundenverdienst" der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn zugrunde zu legen sei. Die genannte Tarifnorm lautet insgesamt wie folgt:

"3. Urlaubsvergütung

Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen:

- a) den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist der vereinbarte Stundenverdienst, den Akkordarbeitern der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn zu zahlen. Sondervergütungen, wie Gratifikationen, Auslösung, Reisekosten, Schmutzzulage, vermögenswirksame Leistungen usw., rechnen nicht zum Arbeitsverdienst.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wenn im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs eine Änderung des Lohntarifvertrages erfolgt, so ist für die Urlaubszeit vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohntarifvertrages ab der Durchschnittsverdienst auf der veränderten Grundlage zu ermitteln.

Die Anzahl der zu vergütenden Stunden bemißt sich nach der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn. Für Krankheitszeit wird der normale Arbeitsverdienst eingerechnet. Ebenso für Arbeitsstunden, die aus betrieblichen Erfordernissen und mit Einverständnis des Arbeitgebers ohne Bezahlung ausgefallen sind.

... "

Der Kläger ist demgegenüber der Ansicht, maßgebend sei nicht der vereinbarte Stundenverdienst von 8,53 DM, sondern der Betrag, der sich aus dem Gesamtverdienst der Monate September bis Oktober 1974, geteilt durch die in dieser Zeit geleisteten Stunden, ergebe. Danach hat er einen der Höhe nach unstreitigen Mehrbetrag von 344,45 DM brutto Urlaubsvergütung errechnet, den er mit der vorliegenden Klage geltend macht.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen klagegemäß verurteilt worden. Mit der zugelassenen Revision erstrebt sie weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

§ 8 Nr. 3 a Abs. 1 RTV läßt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, nicht die Auslegung zu, daß danach bei im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern das Urlaubsentgelt unter Ausschluß der Zuschläge für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu berechnen sei. Der einzige Anhaltspunkt für eine solche Auslegung wäre, wovon auch die Revision ausgeht, die Klausel, daß für die Berechnung des Urlaubsentgelts der genannten Arbeitnehmer, der "vereinbarte Stundenverdienst" zugrunde zu legen sei, bei Akkordarbeitern hingegen der durchschnittliche Stundenverdienst während des 13-wöchigen Berechnungszeitraums. Entgegen der Ansicht der Revision läßt sich hieraus nicht folgern, die Tarifnorm mache, soweit es auf die Berücksichtigung

- 4 -

der genannten Zuschläge ankommt, einen grundsätzlichen Unterschied zwischen den im Stundenlohn beschäftigten und den Akkordarbeitern.

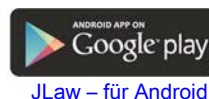
Es ist richtig, daß mit der für Akkordarbeiter verwendeten Formel ("durchschnittlicher Stundenverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt") die Regelung des § 11 BUrlG wiederholt wird, die gleichfalls auf den "durchschnittlichen" Arbeitsverdienst abstellt; es ist also sicher, daß bei Akkordarbeitern die tarifliche Berechnungsmethode des Urlaubsentgelts voll der gesetzlichen folgt. Schon nach dem Wortlaut der Tarifnorm läßt sich nichts anderes für im Stundenlohn tätige Arbeitnehmer annehmen. Unter dem für sie maßgebenden vereinbarten Stundenverdienst läßt sich zwanglos der Lohn verstehen, der je Arbeitsstunde einschließlich der jeweils anfallenden Lohnzuschläge vereinbart ist. Auch diese Lohnzuschläge beruhen auf - tarif- oder einzelvertraglichen - Regelungen und gehören damit zu dem auf die Arbeitsstunde entfallenden "vereinbarten" Verdienst. Es ist danach unwahrscheinlich, daß die Tarifnorm zwei grundsätzlich verschiedene Regelungstatbestände hat schaffen wollen; sie gibt vielmehr nur die sachlichen Unterschiede wieder, die sich aus der jeweils verschiedenen Methode der Bemessung des Arbeitsentgelts ergeben.

Ein weitergehender Regelungswille der Tarifpartner läßt sich zumindest nicht mit der gebotenen Eindeutigkeit aus der genannten Tarifnorm entnehmen. Dies wäre jedoch in formaler Hinsicht die Voraussetzung für seine rechtliche Anerkennung. Vom Bundesurlaubsgesetz zuungunsten des Arbeitnehmers abweichende tarifliche Vorschriften sind nur rechtswirksam, wenn die Tarifnorm den abweichenden Willen der Tarifvertragsparteien eindeutig klarstellt (BAG AP Nr. 9 zu § 13 BUrlG mit weiteren Nachweisen [Bl. 1 R]). Klar im Sinne der Auffassung der Beklagten wäre § 8 Nr. 3 a Abs. 1 RTV, wenn dort bei Zeitlöhnern ausdrücklich auf den vereinbarten Stundengrundlohn abgestellt würde. Daß eine Auslegung der Norm im Sinne der Beklagten die Rechtslage der betroffenen Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz allgemein - nicht nur im Falle des Klägers - verschlechtert, ist offensichtlich. Nach § 11 Abs. 1 BUrlG

- 5 -



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



sind alle im Berechnungszeitraum über den Grundlohn hinaus gewährten Lohnzuschläge – soweit sie überhaupt unter den Begriff des Arbeitsverdienstes i. S. des § 11 Abs. 1 BUrlG fallen – in die Berechnungsgrundlage des Urlaubsentgelts aufzunehmen, unabhängig davon, ob sie regelmäßig angefallen sind oder nicht (BAG 18, 12 [17 ff.] = AP Nr. 2 zu § 11 BUrlG [zu 2 c der Gründe]); Zuschläge für Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeiten könnten danach – anders als bei der von der Beklagten vertretenen Auslegung – nicht unberücksichtigt bleiben.

Ob eine hiervon abweichende tarifliche Regelung wegen Unvereinbarkeit mit dem auch von den Tarifpartnern zu beachtenden Lebensstandardprinzip (BAG AP Nr. 3 zu § 13 BUrlG) überhaupt rechtswirksam wäre, kann demnach offen bleiben.

Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht den Klageanspruch als begründet angesehen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Richter Dr. Heither
ist auf Urlaub

Dr. Hilger

Seiler

Bahr



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

