

Aktenzeichen: 8 AZR 127/87

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 18. November 1988
- 8 AZR 127/87 -

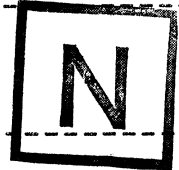
I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 22. Mai 1986
- 7/1 Ca 381/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 27. Oktober 1986
- 11 Sa 941/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Urlaubsvergütung - Freischichtenmodell

Gesetz: BUrlG §§ 13, 11, 1, 3; Gemeinsamer Manteltarifvertrag für
Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektro-
industrie des Landes Hessen vom 30. Juni 1984 (MTV-Metall
Hessen) §§ 2, 4, 16, 17, 27

Leitsatz:

Der Berechnung des Urlaubsentgelts eines im sog. Frei-
schichtenmodell tätigen Arbeiters ist nach § 17 Nr 1 Abs 2
MTV-Metall Hessen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit
zugrunde zu legen.



8 AZR 127/87

11 Sa 941/86 Frankfurt am Main

Verkündet am
18. November 1988

Siegel,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1988 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hannig
für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt
am Main vom 27. Oktober 1986 - 11 Sa 941/86 -
aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Kassel vom 22. Mai 1986
- 7/1 Ca 381/85 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und
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 :

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Organi-
sationszugehörigkeit der Gemeinsame Manteltarifvertrag für
Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektro-
industrie des Landes Hessen vom 30. Juni 1984, in Kraft seit
1. April 1985, (MTV) anzuwenden.

§ 2 MTV enthält u. a. folgende Regelungen:

"§ 2

Allgemeine Bestimmungen zur 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 aller Vollzeitbeschäftigten ergibt, durch Betriebsvereinbarung geregelt. Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

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

.....

2. Die Verteilung der Arbeitsstunden sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen, werden mit dem Betriebsrat festgelegt.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage (Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von 2 Monaten erreicht 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.

....."

In § 4 ist bestimmt:



- 4 -

"§ 4

Mehr-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonntags-
und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist

- bei Vollzeitbeschäftigung die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 2 Ziff. 1) in der Woche*,

- ...

hinausgehende Arbeitszeit.

.....

*) Protokollnotiz:

Bei unterschiedlicher Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Ziff. 2 und 3 MTV) ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgeht.

....."

In § 16 ist bestimmt:

"1.

2. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in individueller regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

....."

§ 17 lautet:



- 5 -

"§ 17

Urlaubsentgelt

1. Der Arbeiter erhält als Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag die Anzahl von Stunden vergütet, die seiner regelmäßigen Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) an diesem Tag entsprechen (unter Berücksichtigung von § 16 Ziff. 2).

Bei unterschiedlicher Verteilung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ist bei der Berechnung für den einzelnen Urlaubstag einheitlich für den gesamten Urlaub die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) zugrunde zu legen (unter Berücksichtigung von § 16 Ziff. 2). Überhangtage, das sind über volle Wochen hinausgehende Urlaubstage, werden nach Abs. 1 berechnet.

....."

§ 27 hat folgenden Wortlaut:

"§ 27

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sowie auf Mehrarbeitsvergütungen sofort, spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Abrechnung der Lohn-/Gehaltsperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen;
 - b) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

....."

Beklagte und Betriebsrat haben am 11. März 1985 eine Betriebsvereinbarung zu § 2 Abs. 1 MTV geschlossen, die u. a. folgende Regelungen enthält:



"1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter des Betriebes soweit sie dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen. Vollzeitbeschäftigt sind Mitarbeiter, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mindestens 37 Stunden wöchentlich beträgt.

.....

2. Arbeitszeitregelung

- 2.1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt für jeden in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter 38,5 Stunden.
- 2.2. Im Interesse einer Beibehaltung der Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen im Sinne des § 2, Nr. 3 MTV werden von den Mitarbeitern weiterhin wöchentlich 40 Stunden gearbeitet.
- 2.3. Der sich aus der Differenz zwischen individueller wöchentlicher Arbeitszeit und tariflicher wöchentlicher Arbeitszeit ergebende Zeitausgleich wird mit 7 Tagen in 1985 gewährt. Darin enthaltene Plus-/Minusüberhänge werden nach Klärung der Berechnungsgrundlagen durch die Tarifvertragsparteien im folgenden Kalenderjahr ausgeglichen.

3. Aufteilung der arbeitsfreien Tage

- 3.1. Die Inanspruchnahme der Ausgleichstage erfolgt monatlich. Ausgenommen davon bleiben die in die Haupturlaubszeit fallenden Monate Juli und August sowie Feiertage.

....."

Der Kläger hatte vom 1. (Montag) bis 19. (Freitag) April 1985 Urlaub mit insgesamt 13 Urlaubstagen. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts legte die Beklagte eine Arbeitszeit von 7,7



Stunden für jeden Urlaubstag zugrunde. Auf diese Weise ermittelte sie ein Urlaubsentgelt von 1.923,92 DM (19,22 DM x 7,7 x 13). Außerdem zahlte sie dem Kläger das tarifliche Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts (961,96 DM), insgesamt also 2.885,88 DM.

Mit dieser Berechnung ist der Kläger nicht einverstanden. Er hat die Auffassung vertreten, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts sei von acht Stunden Arbeitszeit für jeden Urlaubstag auszugehen. Dementsprechend ergebe sich für Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld eine Differenz von 112,49 DM zu seinen Gunsten.

Der Kläger hat mit seiner am 5. August 1985 zugestellten Klage beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 112,49 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 1985 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Verfahrensziel weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung der von ihm begehrten Differenz zum Urlaubsentgelt und zum zusätzlichen Urlaubsgeld, das ihm die Beklagte bereits gewährt hat.



I. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger seine Klage rechtzeitig i. S. von § 27 Nr. 1 Buchst. b MTV erhoben hat.

Nach dieser Vorschrift sind - abgesehen von Ansprüchen auf Zuschläge aller Art sowie auf Mehrarbeitsvergütung - alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen. Die Geltendmachung nach Ablauf der unter § 27 Nr. 1 Buchst. b MTV festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, daß die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nicht möglich gewesen ist (§ 27 Nr. 2 MTV).

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger vom 1. bis 19. April 1985 Urlaub hatte. Die Klage ist am 5. August 1985 zugestellt worden. Tatsachen dafür, daß der Kläger etwa vorher von der Beklagten den von ihm mit der Klage begehrten Betrag verlangt hätte oder an der Geltendmachung durch einen unabwendbaren Zufall gehindert gewesen wäre, sind nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu nichts festgestellt.

Nach § 17 Nr. 6 MTV ist auf Wunsch des Arbeitnehmers das Urlaubsentgelt vor Beginn des Urlaubs auszuzahlen oder eine entsprechende Vorauszahlung zu leisten. Nach § 13 Nr. 1 MTV wird das Arbeitsentgelt im nachhinein bezahlt. Daher wäre der Kläger gehalten gewesen, seine Forderung entweder bis zum 30. Juni 1985



oder jedenfalls vor Ablauf des Monats Juli 1985 gegenüber der Beklagten geltend zu machen. Die Klage erfüllt die für eine rechtzeitige Geltendmachung erforderlichen Merkmale nicht, da sie erst später zugestellt ist. Mangels weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann daher bisher nicht davon ausgegangen werden, daß die Klage rechtzeitig erhoben ist.

Eine Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, um diesem Gelegenheit zu geben, hierzu weitere Feststellungen zu treffen (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO), kommt vorliegend nicht in Betracht, weil auch im übrigen die vom Kläger vorgetragenen Tatsachen die Klage nicht rechtfertigen und die Sache deshalb zur Endentscheidung reif ist (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, daß dem Kläger für die Urlaubstage im April 1985 jeweils acht Arbeitsstunden zu vergüten sind.

1. Der von der Beklagten für die Bemessung des Urlaubsentgelts ermittelte Durchschnittslohn ist in seiner Höhe zwischen den Parteien unstreitig. Der Streit der Parteien bezieht sich nur auf die während des Urlaubs zu vergütende Arbeitszeit, von deren Leistung der Kläger durch die Urlaubserteilung befreit ist. Ebenso ist zwischen den Parteien die Dauer des Urlaubsanspruchs unstreitig. Damit bedarf es keiner Stellungnahme zu den Ausführungen von Bengelsdorf (DB 1988, 1161 ff.), der die Auffassung vertritt, bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit vermindere sich die Dauer des Urlaubs.



2. Die für den Kläger maßgebliche Arbeitszeit und ihre Verteilung beruhen auf § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV sowie Nr. 2 der Betriebsvereinbarung vom 11. März 1985. Danach beträgt für den Kläger als in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. Außerdem ist bestimmt, daß zur Beibehaltung der Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen weiterhin wöchentlich 40 Stunden gearbeitet wird. Als Ausgleich für die 38,5 Stunden übersteigende Arbeitszeit sind Freischichten vorgesehen.

Gegen die Rechtswirksamkeit dieser Regelungen bestehen keine Bedenken. Für den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 (MTV Niedersachsen) hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Beschluß vom 18. August 1987 festgestellt (- 1 ABR 30/86 - AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), daß die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Betriebe, Gruppen von Arbeitnehmern oder einzelne Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, weil die Tarifvertragsparteien ergänzende Betriebsvereinbarungen mit diesem Gegenstand ausdrücklich zugelassen haben. Dieser Auffassung haben sich der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 2. Dezember 1987 (- 5 AZR 602/86 -, zur Veröffentlichung bestimmt) und der erkennende Senat mit Urteil vom 7. Juli 1988 (- 8 AZR 198/88 -, zur Veröffentlichung bestimmt) angeschlossen. Hieran ist auch für den für das Tarifgebiet Hessen abgeschlosse-



nen MTV festzuhalten, dessen Bestimmungen insoweit wörtlich mit denen des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie übereinstimmen.

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV ist die Festlegung der Arbeitszeit gestattet, wie sie in der Betriebsvereinbarung geregelt ist. Die im Betrieb der Beklagten getroffene Bestimmung, daß von Montag bis Freitag je acht Stunden gearbeitet wird und zum Ausgleich für das Überschreiten der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitausgleich in Form von freien Tagen gewährt wird, ist nach § 2 Nr. 3 MTV zulässig.

Ob der Durchschnitt von 38,5 Stunden der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit für diese Gestaltung nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 MTV im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden muß oder diese Bestimmung für das im Unternehmen der Beklagten durchzuführende Freischichtenmodell unanwendbar ist, wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 2. Dezember 1987 (aaO) im Anschluß an den Beschluß des Ersten Senats vom 18. August 1987 (aaO) angenommen hat, bedarf keiner Erwägung des Senats, da die Parteien hierüber nicht streiten. Rechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung sind im übrigen nicht ersichtlich. Sie sind auch von keiner Partei geltend gemacht worden.

Damit war für den Kläger nach dem 1. April 1985 die Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht gleichmäßig auf fünf Werktage einer Woche verteilt, sondern in der Weise, daß der Kläger zwar



weiterhin 40 Stunden arbeitet, ein Zeitausgleich aber dadurch herbeigeführt wird, daß nach Nr. 3.1 der Betriebsvereinbarung arbeitsfreie Ausgleichstage entstehen, die grundsätzlich monatlich in Anspruch zu nehmen sind.

Mit der Regelung, daß jeweils in jeder Woche insgesamt 1,5 Stunden über die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden hinaus gearbeitet wird, haben die Parteien der Betriebsvereinbarung tariflich zulässig die wöchentliche Arbeitszeit weder gleichmäßig noch ungleichmäßig i. S. von § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 MTV, sondern in anderer Weise i. S. von § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 und § 2 Nr. 3 MTV verteilt.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist für die Berechnung der zu vergütenden Dauer der Arbeitszeit nicht § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV, sondern § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV zugrunde zu legen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV als maßgeblich für das Urlaubsentgelt des Klägers angesehen. Nach dieser Vorschrift erhält der Arbeiter als Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag die Anzahl von Stunden vergütet, die seiner regelmäßigen Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) an diesem Tag entsprechen. Daraus hat das Landesarbeitsgericht abgeleitet, daß dem Kläger wegen der betrieblichen Verteilung der Arbeitszeit auf je acht Arbeitsstunden pro Arbeitstag das Urlaubsentgelt in Höhe von je acht Arbeitsstunden für jeden Urlaubstag zu gewähren sei.



Dem kann nicht gefolgt werden. § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV ist nur auf Arbeiter anwendbar, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf fünf Werktage (Montag bis Freitag) verteilt ist.

Diese Auslegung von § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV ist zwar nicht unmittelbar durch den Wortlaut, wohl aber durch die Tarifgeschichte und den systematischen Zusammenhang der Regelung mit der nachfolgenden Bestimmung in § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV und den neu gefaßten Bestimmungen über die Arbeitszeit geboten.

§ 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV enthält nicht den Begriff individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, sondern spricht von regelmäßiger Arbeitszeit. In der Bestimmung ist damit der Wortlaut der bis zum 31. März 1985 geltenden Regelung unverändert übernommen. Damals war die individuelle Arbeitszeit eines Arbeitnehmers durch den Tarifvertrag im Umfang von 40 Stunden regelmäßig auf fünf Werktage verteilt. Maßgeblich waren auch nach der früheren Fassung die regelmäßigen Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer am Urlaubstag zu erbringen gehabt hätte, also nicht die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit. Dieser Verteilung entspricht nach der Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit seit dem 1. April 1985 die gleichmäßige Verteilung der individuellen wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1, 1. Alternative MTV).

Daß § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV auf Arbeitsverhältnisse mit einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit zu beschränken ist, wird bestätigt durch § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV, in dem die Berechnung des



Urlaubsentgelts für Arbeitsverhältnisse mit unterschiedlicher Verteilung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit geregelt ist.

Damit kann nach der Neufassung des MTV die Urlaubsentgeltberechnung nach § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV nur für Arbeiter maßgeblich sein, deren individuelle regelmäßige Arbeitszeit gleichmäßig in der nach dem Tarifvertrag nunmehr zulässigen Dauer auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt ist (vgl. § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1, 1. Alternative MTV).

Das trifft auf den Kläger nicht zu. Zwar hat er - abgesehen von den Zeitausgleichstagen - gleichmäßig an jeweils acht Stunden pro Wochentag zu arbeiten. Diese Arbeitszeit ist nicht nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1, 1. Alternative MTV gleichmäßig auf fünf Werktagen (Montag bis Freitag) verteilt, sondern entspricht der nach § 2 Nr. 3 MTV möglichen anderen Verteilung der Arbeitszeit (sogenanntes Freischichtenmodell).

Soweit der Kläger dennoch § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV für die Berechnung seines Urlaubsentgeltanspruchs mit der Begründung für anwendbar hält, "die betriebliche, regelmäßige, tarifvertraglich zulässige, wöchentliche Arbeitszeit" betrage 40 Stunden, setzt er die tariflich zulässige Betriebsnutzungszeit der Beklagten i. S. von § 2 Nr. 3 MTV und seine nach dem Tarifvertrag geschuldete wöchentliche Arbeitszeit (§ 2 Nr. 1 MTV, Nr. 2.1 der Betriebsvereinbarung) unzulässig miteinander gleich und übergeht, daß die



jeweils über die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus erbrachten Zeitanteile von insgesamt 1,5 Stunden außerhalb der jeweiligen Arbeitswoche, in der er 40 Stunden arbeitet, durch freie Tage ausgeglichen werden (Nr. 2.3 der Betriebsvereinbarung).

b) Für die Berechnung des Urlaubsentgelts kann daher hier allein von § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV ausgegangen werden. Danach ist bei unterschiedlicher Verteilung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit bei der Berechnung für den einzelnen Urlaubstag einheitlich für den gesamten Urlaub die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) zugrunde zu legen.

Mit dieser Regelung, die bis zur nunmehr geltenden Fassung vornehmlich für die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit bei Schichtarbeit auf zwei oder mehrere Wochen anwendbar war, haben die Tarifvertragsparteien alle nach dem MTV möglichen ungleichmäßigen Verteilungen der Arbeitszeit erfaßt und damit den Neuregelungen der Arbeitszeitbestimmungen in § 2 MTV angepaßt. Die Neuregelung hat damit gegenüber der früheren Fassung erheblich an Bedeutung gewonnen. Bedenken gegen eine solche Veränderung des Inhalts der Vorschrift durch die Tarifvertragsparteien sind nicht ersichtlich.

Mit der Wendung "unterschiedliche Verteilung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit" ist sichergestellt, daß sowohl die ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1, 2. Alternative MTV als auch die nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 und § 2 Nr. 3 MTV möglichen Arbeits-



zeitverteilungen für das Urlaubsentgelt der Berechnungsregelung in § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV unterliegen. Dies wird bestätigt durch die Protokollnotiz zu § 4 MTV, nach der für die Bestimmung der Mehrarbeit ebenfalls die nach § 2 Nr. 2 und 3 MTV möglichen, unterschiedlichen Verteilungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gleichbehandelt werden.

Anders als die Berechnungsregelung nach § 17 Nr. 1 Abs. 1 MTV, in der der Lohnausfall des Arbeitnehmers während der Urlaubszeit ermittelt werden muß, ist nach § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV einheitlich für den gesamten Urlaub eine Durchschnittsberechnung anzustellen, die nicht auf einen bestimmten Zeitabschnitt bezogen ist. Lediglich soweit nach § 17 Nr. 4 MTV zum Urlaubsentgelt ein zusätzliches Entgelt zu zahlen ist, kommt es auf einen Bezugszeitraum von 13 Wochen an. § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV folgt damit nicht dem Vorbild vergleichbarer Tarifregelungen der Metallindustrie in Niedersachsen und Schleswig-Holstein, wie sie vom erkennenden Senat in den Entscheidungen vom 7. Juli 1988 (- 8 AZR 198/88 und 8 AZR 472/86 -, jeweils zur Veröffentlichung bestimmt) zu beurteilen waren. In diesen Regelungen wird im Unterschied zum hier maßgeblichen § 17 Nr. 1 MTV nicht zwischen der gleichmäßigen und der unterschiedlichen Verteilung individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit unterschieden, sondern beide Möglichkeiten der Arbeitszeitverteilung werden unterschiedslos für die Berechnung des Urlaubsentgelts gleichgesetzt.

Ist somit für die Urlaubsentgeltberechnung nach § 17 Nr. 1 Abs. 2 MTV die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (ohne Mehr-



arbeit) zugrunde zu legen, ergibt sich für den Kläger bei einer für ihn maßgeblichen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden eine durchschnittliche Arbeitszeit von 7,7 Stunden für jeden Arbeitstag. Die Berechnung der Beklagten, die hierauf abgestellt hat, kann daher nicht beanstandet werden. Dem Kläger steht demnach ein Anspruch auf den von ihm begehrten Differenzbetrag nicht zu.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Plenge

Hannig



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](#)