

Aktenzeichen: 8 AZR 198/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 7. Juli 1988
- 8 AZR 198/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. November 1985
Göttingen - 2 Ca 1505/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. September 1986
Niedersachsen - 13 Sa 190/85 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Urlaubsvergütung - Freischichtenmodell

Gesetz: BUrlG §§ 13, 11, 1, 3; GG Art. 3 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie (ausschließlich nordwestliches Niedersachsen und Osnabrück) vom 18. Juli 1984 §§ 2, 15, 19; BetrVG § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 2

Leitsätze:

1. Ein Arbeitnehmer, dessen individuelle regelmäßige Arbeitszeit nach § 2 Nr 3 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie in Verbindung mit einer betrieblichen Regelung von Montag bis Freitag je acht Stunden beträgt, hat Anspruch darauf, daß ihm die wegen Urlaubs ausgefallene Arbeitszeit in diesem Umfang vergütet wird.

2. Während des Urlaubs entstehen für einen im Freischichtenmodell tätigen Arbeitnehmer keine Zeitausgleichsanteile.



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



8 AZR 198/88

13 Sa 190/85 Niedersachsen

Verkündet am
7. Juli 1988

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

S c h l u ß u r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juli 1988 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und Rheinberger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision der Beklagten und die Anschlußrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. September 1986 - 13 Sa 190/85 - werden auch insoweit zurückgewiesen, als das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von 89,95 DM nebst zugehöriger Zinsen und die Klage wegen 0,3 Stunden Freizeitausgleich abgewiesen hat.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision und der Anschlußrevision zu 3/4, der Kläger zu 1/4 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 in deren Werk in Göttingen als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Parteien der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie (ausschließlich nordwestliches Niedersachsen und Osnabrück) vom 18. Juli 1984 (MTV), gültig ab 1. April 1985, anzuwenden.



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



§ 2 MTV lautet auszugsweise:

"§ 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 Durchschnittsberechnung 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 Ar-



-4-

beitszeitordnung 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.

....."

In § 19 MTV ist bestimmt:

"§ 19

Urlaubsvergütung

- (1) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann eine andere Regelung getroffen werden.
- (2) Bei regelmäßiger Arbeitszeit ist für den Urlaubstag die Stundenzahl zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer während seines Urlaubs an diesem Tage hätte arbeiten müssen.
- (3) Überschreitet die Gesamtstundenzahl des Arbeitnehmers die regelmäßige Arbeitszeit in den letzten 13 Wochen bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor Urlaubsbeginn, dann errechnet sich die Stundenzahl für den Urlaubstag nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit in den letzten 13 Wochen bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor Urlaubsbeginn.
- (4) Der Errechnung der Urlaubsvergütung wird der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume vor Urlaubsbeginn einschließlich der Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie der Nachtzuschläge zugrunde gelegt.

Im Falle einer Tarifänderung während der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn wird der Stundenverdienst auf den im Zeitpunkt des Urlaubsbeginns geltenden Lohntarifvertrag umgerechnet.



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



Im Falle einer Tarifänderung während der Urlaubszeit gilt eine entsprechende Umrechnung vom Tage des Inkrafttretens der Tarifänderung für die restliche Urlaubszeit.

Die nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Urlaubsvergütung wird für den Urlaub auf 50 % erhöht. Diese erhöhte Vergütung wird nur für den Erholungsurlaub (§§ 15 und 16), nicht jedoch für bezahlte Freistellung aus anderen Gründen gewährt.

- (5) Verdienst Kürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.
- (6) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Empfangene Urlaubsvergütung ist zurückzuerstatten."

Beklagte und Betriebsrat haben am 29. März 1985 eine Betriebsvereinbarung mit anliegender Protokollnotiz geschlossen. In Nr. 2 der Betriebsvereinbarung ist bestimmt:

"2. Arbeitszeit

2.1 Allgemeine Arbeitszeit

Die betriebliche, wöchentliche, regelmäßige Arbeitszeit - ohne Pausen - beträgt im Durchschnitt von 2 Monaten 38,5 Stunden.

Die vor dem 01.04.1985 gültige Arbeitszeitregelung wird beibehalten.

Die Zeitguthaben zwischen der im Manteltarifvertrag festgelegten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden und der beizubehaltenden wöchentlichen Arbeitszeit vor dem 01.04.1985 werden kumuliert und durch arbeitsfreie Tage ausgeglichen, wobei jeder Arbeitstag, an dem der Mitarbeiter gearbeitet hat, zum Ausgleich herangezogen wird.

Diese Regelung ergibt rechnerisch einen freien Arbeitstag für 26,66 Arbeitstage.



2.2 Verwendung von Zeitguthaben

Das Zeitguthaben wird durch arbeitsfreie Tage/
Freischichten ausgeglichen.

Zeitguthaben für halbe Tage können sowohl im
Vorgriff genommen als auch in die darauf
folgende 8-Wochen-Periode übertragen werden.

Die arbeitsfreien Tage/Freischichten werden
durch Abteilungspläne rechtzeitig schriftlich
festgelegt, wobei eine gleichmäßige Verteilung
der Freischichten über die Arbeitstage des
Monats sichergestellt werden muß.

Den persönlichen Belangen der Mitarbeiter wird
durch Tauschmöglichkeiten in Absprache mit den
Vorgesetzten Rechnung getragen. Der Regelplan
wird durch Tausch oder Abhaltungen, die in der
eigenen Person liegen, nicht berührt."

Nr. 1 der Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung über Ar-
beitszeit lautet:

"1. Allgemeine Arbeitszeit

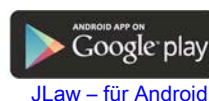
Für Urlaub und Feiertage werden als Normal-
arbeitszeit 7,7 Stunden/Tag vergütet. Gemäß
Punkt 2.1 der Betriebsvereinbarung wird Lohn-
fortzahlung im Krankheitsfall analog der im
Regelplan festgelegten Arbeitszeit gewährt.

Dies geschieht vorbehaltlich einer endgültigen
Klärung der Rechtslage."

In den Monaten April und Mai 1985 arbeitete der Kläger an
fünf Wochenfeiertagen nicht; er hatte einen Tag Urlaub. Die Be-
klagte berechnete die Höhe der Feiertagslohnfortzahlung mit 7,7
Stunden und einem Durchschnittslohn von 18,17 DM. Auch für die
Berechnung der Urlaubsvergütung ging sie für den Umfang der zu
vergütenden Arbeitszeit von 7,7 Stunden aus und berechnete die



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



-7-

Lohnhöhe unter Berücksichtigung von 15 Überstunden nach den geleisteten täglichen Durchschnittsstunden der Monate Februar bis April 1985. Entsprechend ist das Urlaubsgeld berechnet worden, das im Mai 1985 ausgezahlt worden ist.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für die Wochenfeiertage und den Urlaubstag ein Freizeitausgleich von jeweils 0,3 Stunden, insgesamt also 1,8 Stunden zu. Außerdem sei die Beklagte verpflichtet, ihm eine entsprechend höhere Vergütung für die Wochenfeiertage (insgesamt 26,98 DM) und den Urlaub (5,45 DM) sowie ein erhöhtes Urlaubsgeld (84,50 DM) zu zahlen.

Mit seiner am 14. August 1985 zugestellten Klage hat der Kläger beantragt,

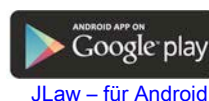
1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 116,91 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagzustellung zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen weiteren Freizeitausgleich in Höhe von 1,8 Stunden zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf Freizeitausgleich abgewiesen, der Zahlungsklage aber mit der Maßgabe entsprochen, daß Zinsen nur auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag zu zahlen sind. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter, soweit er bisher nicht von Erfolg war. Der Kläger begehrt



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



-8-

mit seiner Anschlußrevision die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluß den Rechtsstreit hinsichtlich des Freizeitausgleichs und der Vergütung für den Urlaubstag sowie des Urlaubsgelds abgetrennt und an den erkennenden Senat abgegeben. Im übrigen hat er die Revision der Beklagten und die Anschlußrevision des Klägers insoweit zurückgewiesen, wie das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von 26,96 DM nebst zugehörigen Zinsen verurteilt und die Klage wegen 1,5 Stunden Freizeitausgleich abgewiesen hat.

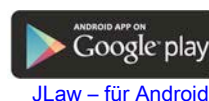
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten und die Anschlußrevision des Klägers sind nicht begründet.

Der erkennende Senat hat nur noch über den von dem Kläger begehrten Differenzbetrag zur Urlaubsvergütung und zum Urlaubsgeld in Höhe von 89,95 DM sowie über das Begehren des Klägers auf Zeitausgleich für den Urlaub in Höhe von 0,3 Stunden zu befinden, nachdem der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Teilurteil vom 2. Dezember 1987 (5 AZR 600/86) über die Ansprüche auf Lohnfortzahlung an Feiertagen sowie den dafür begehrten Freizeitausgleich entschieden hat.



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



A. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß dem Kläger für den Urlaubstag im April oder im Mai 1985 acht Arbeitsstunden zu vergüten sind.

I.1. Der Kläger hat im April oder im Mai 1985 einen Tag Urlaub i. S. von § 15 Nr. 1 und 2 MTV erhalten. Nach § 19 Nr. 4 Abs. 1 MTV wird der Errechnung der Urlaubsvergütung der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume vor Urlaubsbeginn einschließlich der Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie der Nachtzuschläge zugrunde gelegt.

Die Beklagte hat hierfür einen Durchschnittslohn von 18,17 DM für eine Arbeitsstunde errechnet. Dieser Betrag ist in seiner Höhe zwischen den Parteien rechnerisch unstreitig. Es bedarf deshalb keiner Prüfung, ob die Beklagte hierbei den Zeitausgleichstag im Referenzzeitraum berücksichtigt hat. 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, nicht aber auf die Bemessung des aufgrund des Referenzzeitraums nach § 19 Nr. 4 MTV zu berechnenden Durchschnittslohns. 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.a) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß für die Berechnung der zu vergütenden Dauer der Arbeitszeit von den während der Urlaubszeit ausgefallenen Arbeitsstunden auszugehen ist.

Nach § 19 Nr. 2 MTV 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 vom Kläger ohne die Urlaubserteilung zu erbringen wäre. Diese Arbeitszeit hätte für den Kläger jeweils acht Stunden für jeden als Urlaubstag gewährten Arbeitstag betragen. Es ist nicht ersichtlich, daß gegenüber der von ihm vor dem Urlaub geschuldeten Arbeitsleistung sich für die Dauer des Urlaubs eine Änderung ergeben könnte.

b) Die für den Kläger maßgebliche Arbeitszeit beruht auf § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV sowie Nr. 2.1 der Betriebsvereinbarung vom 29. März 1985. Danach gilt für den Kläger als vollbeschäftigten Arbeitnehmer eine individuelle Arbeitszeit von 38,5 Stunden wöchentlich. Weiterhin ist bestimmt, daß entsprechend der bisher gültigen Arbeitszeitregelung täglich acht Stunden und 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 hier anzuwendenden MTV hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Beschluß vom 18. August 1987 fest-



gestellt (- 1 ABR 30/86 - AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), daß im Bereich der niedersächsischen Metallindustrie die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Betriebe, Gruppen von Arbeitnehmern oder einzelne Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, weil die Tarifvertragsparteien in § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV ergänzende Betriebsvereinbarungen mit diesem Gegenstand ausdrücklich zugelassen haben. Nach dieser Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts kann durch den Tarifvertrag auch bestimmt werden, daß der Spruch einer Einigungsstelle oder einer an ihre Stelle tretenden tariflichen Schlichtungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Dauer der Arbeitszeit ersetzen kann.

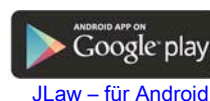
Dieser Auffassung hat sich der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 2. Dezember 1987 (aaO) angeschlossen. Auch der erkennende Senat folgt ihr. Es ist kein Gesichtspunkt ersichtlich, der es rechtfertigen könnte, davon abzuweichen.

Nach § 2 Nrn. 1 und 2 MTV ist die Festlegung der Arbeitszeit gestattet, wie sie in der Betriebsvereinbarung geregelt ist. Die für den Betrieb der Beklagten mit Nr. 2.1 der Betriebsvereinbarung getroffene Bestimmung, daß von Montag bis Freitag je acht Stunden gearbeitet wird und zum Ausgleich Freischichten zu gewähren sind, ist nach § 2 Nr. 3 MTV zulässig.

Ob der Durchschnitt von 38,5 Stunden dieser individuellen



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



wöchentlichen Arbeitszeit für diese Gestaltung nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 MTV im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden muß oder ob 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.

c) Damit war für den Kläger nach dem 1. April 1985 eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden verbindlich. Er hätte auch während des ihm gewährten Urlaubstags im April oder Mai 1985 eine Arbeitszeit von acht Stunden leisten müssen. Diese Zeit ist von der Beklagten mit dem von ihr ermittelten Durchschnittslohn von 18,17 DM zu vergüten.

Soweit in der "Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung vom 29. März 1985" bestimmt ist, daß Urlaub als Normalarbeitszeit mit 7,7 Stunden vergütet wird, verstößt dies gegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG, weil die während des Urlaubs zu vergütende Arbeitszeit in § 19 Nr. 2 MTV abschließend geregelt ist und eine Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung nicht besteht. Die "Protokollnotiz" ist daher jedenfalls insoweit un-



wirksam.

3. Die Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

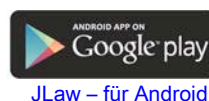
a) Die Revision ist der Auffassung, bei der für den Kläger geltenden Regelung der Dauer der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit und deren Verteilung seien auch unter Zugrundelegung des Lohnausfallprinzips im Urlaub nicht 8,0, sondern lediglich 7,7 Stunden Arbeitszeit pro Arbeitstag ausgefallen.

Dem kann nicht zugestimmt werden. Die Revision verwechselt mit ihrer Auffassung die Leistung von Arbeit in einem bestimmten Zeitraum und die Berechnung einer durchschnittlichen Arbeitszeit, die in einem anderen Zeitraum erreicht werden muß, um u. a. die Pflicht zur Zahlung von Mehrarbeitsvergütung auszuschließen. Maßgeblich für die Berechnung der während des Urlaubs fortzuzahlenden Vergütung ist nicht die tariflich zu erreichende Durchschnittszeit, sondern die vom Arbeitnehmer konkret zu erbringende Arbeitszeit, die wegen des Urlaubs ausfällt.

b) Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, für den Kläger habe eine "regelmäßige Arbeitszeit" i. S. von § 19 Nr. 2 MTV gegolten. Auch der Begriff "individuelle regelmäßige Arbeitszeit" bezeichnet eine regelmäßige Arbeitszeit. Auch die individuelle regelmäßige Arbeitszeit setzt regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten voraus, die im Unterschied zu früheren Regelungen, in denen betriebliche und



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



persönliche Arbeitszeiten identisch waren, periodisch – also auch regelmäßig – von Freizeitausgleichstagen unterbrochen werden, an denen die betriebliche Arbeitszeit (Betriebsmittelnutzungszeit) durch andere Arbeitnehmer fortgeführt werden kann, ohne daß dies gegen den Tarifvertrag verstößt. § 19 Nr. 2 MTV ist aber auch deswegen für die Berechnung der Urlaubsvergütung zugrunde zu legen, weil die Tarifvertragsparteien nach Einführung der 38,5-Stunden-Woche für die betroffenen Arbeitnehmer keine entsprechende Neuregelung der Urlaubsvergütung als notwendig angesehen haben. Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr § 19 Nr. 2 MTV auch in den neuen, ab 1. April 1985 geltenden MTV einbezogen.

Soweit hiergegen eingewandt wird, eine solche Neuregelung sei nicht möglich gewesen, weil nur die tariflichen Arbeitszeitregelungen kündbar gewesen seien, ist dies ohne Bedeutung. Auch wenn hiervon auszugehen ist, hätte einer Regelung für die tariflich neu eingeführten Arbeitszeitverteilungen nichts entgegenstanden, wenn hierfür zur Urlaubsvergütung eine abweichende Regelung gegenüber den bisherigen Vorschriften hätte getroffen werden sollen. Zugleich sind damit die Forderungen der Revision nach einer teleologischen Reduktion bei der Auslegung von § 19 Nr. 2 MTV gegenstandslos.

c) Die Ausführungen der Revision zur Gleichbehandlung und zum allgemeinen Gleichheitssatz i. S. von Art. 3 Abs. 1 GG können ebenfalls nicht dazu führen, die Zahlungspflicht der Beklagten während des Urlaubs zu verringern.



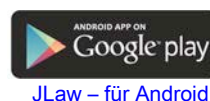
aa) Die Revision weist auf die Nachteile hin, die einem Arbeitnehmer mit einer linear auf 7,7 Stunden verkürzten täglichen Arbeitszeit dadurch entstehen, daß dem im Freischichtenmodell tätigen Arbeitnehmer bei 30 Urlaubstagen im Jahr insgesamt neun Arbeitsstunden (30 x 0,3 Stunden) mehr zu bezahlen sind als dem Arbeitnehmer mit linear verkürzter Arbeitszeit. Dies kann hier nicht berücksichtigt werden, weil ein solcher Nachteil nur im Rechtsstreit eines Arbeitnehmers beachtlich werden könnte, der diesen Nachteil durch eigene Klage rügt. Ob für die Begründetheit einer solchen Klage weiter erforderlich wäre, daß Ungleichheiten im selben Unternehmen auftreten, weil dort sowohl in linear verkürzter Arbeitszeit als auch im Freischichtenmodell gearbeitet wird, oder ob es ausreicht, daß solche Ungleichheiten in verschiedenen Unternehmen des gleichen Tarifgebiets dadurch entstehen, daß - wie hier bei der Beklagten - durchgängig nach dem Freischichtenmodell und in einem anderen Unternehmen nach linear verkürzter Arbeitszeit gearbeitet wird, bedarf keiner Entscheidung des Senats.

bb) Der Revision ist aber auch insoweit nicht zu folgen, als sie auf die Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) hinweist.

Die Ausführungen der Revision enthalten den Vorwurf, der Tarifvertrag belaste die ihm unterworfenen Arbeitgeber dadurch, daß er für zwei Sachverhalte, die ihrem Wesen nach gleichbehandelt werden müßten, unterschiedliche Regelungen treffe.



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



Dieser Auffassung folgt der Senat nicht. Die Bestimmung über die Vergütungspflicht nach § 19 Nr. 4 Abs. 1 MTV verletzt den Gleichheitssatz nicht (vgl. dazu das Senatsurteil vom 22. Oktober 1987 – 8 AZR 172/86 –, zur Veröffentlichung bestimmt), weil die Tarifvertragsparteien mit der Entscheidung, die nach § 2 MTV möglichen Arbeitszeitverteilungen für die Vergütung des Urlaubs einheitlich zu behandeln, nicht willkürlich gehandelt haben.

Es ist zwar richtig, daß ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der nach § 2 Nr. 3 MTV im Freischichtenmodell beschäftigt ist, während des Urlaubs von 30 Tagen insgesamt neun Stunden mehr als Arbeitszeit vergüten muß, als er einem Arbeitnehmer zu zahlen hat, dessen Arbeitszeit gleichmäßig auf 7,7 Stunden verkürzt ist. Diese Ungleichheit kann nicht etwa dadurch ausgeglichen werden, daß einem Arbeitnehmer, dem im Urlaub jeweils acht Stunden ausgefallene Arbeitszeit vergütet werden müssen, nach dem Urlaub deswegen Zeitausgleichsschichten gutgebracht oder auferlegt werden. Der vom Fünften Senat für die Feiertags- und Krankenvergütung vertretenen gegenteiligen Auffassung (Urteil vom 2. Dezember 1987 – 5 AZR 602/86 –, zur Veröffentlichung bestimmt) kann für den Urlaubsanspruch nicht gefolgt werden. Zeitausgleichstage entstehen während des Urlaubs nicht. Ein Arbeitgeber wäre nicht befugt, zum Ausgleich seiner finanziellen Mehrbelastung den im Freischichtenmodell tätigen Arbeitnehmer in Höhe von 30 x 0,3 Stunden freizustellen. Damit würde er in Annahmeverzug geraten (§ 615 BGB), denn dieser Arbeitnehmer hat auch Anspruch darauf, daß seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht unterschritten wird. Andererseits ist aber zu berücksichtigen,



daß die Mehrbelastung eines Arbeitgebers dadurch verringert werden oder gar ganz wegfallen kann, daß Zeitausgleichstage in den Bezugszeitraum fallen und damit die Höhe des Durchschnittslohns beeinflussen, so daß sich auch bei einer Mehrbezahlung von jeweils 0,3 Stunden die Vergütungspflicht insgesamt nicht oder wesentlich geringer erhöht, als wenn diese Zeit mit dem Lohn zu vergüten wäre, der während der ausgefallenen Arbeitszeit erzielt worden wäre.

Aber auch wenn der Revision zugegeben werden muß, daß Ungleichheiten in der Höhe der Vergütungspflicht verbleiben, ist die Vergütungsregelung nicht willkürlich. Diese Ungleichheiten ergeben sich nicht zwingend aus den Regelungen des MTV, sondern nur im Zusammenhang mit der jeweiligen betrieblichen Entscheidung für die nach dem MTV möglichen und zulässigen Arbeitsverteilungsregelungen. Diese aber braucht ein Arbeitgeber nur zuzugestehen, soweit sie die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen (arg. § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG). Es kann nicht als sachwidrig angesehen werden, wenn ein Tarifvertrag Ansprüche von einer betrieblichen Regelung abhängig macht, die diesen rechtlichen Rahmen beachten muß (vgl. ebenso für das Grundrecht des Arbeitgebers nach Art. 12 GG: BAG Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 10/86 - zur Veröffentlichung bestimmt).

II. Entsprechend der Vergütungspflicht der Beklagten für den dem Kläger gewährten Urlaubstag ist sie auch verpflichtet, bei der Berechnung der Erhöhung der Urlaubsvergütung nach § 19 Nr. 4



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abs. 4 MTV von acht Stunden pro Urlaubstag auszugehen. Erwägungen zu den Darlegungen von Bengelsdorf (DB 1988, 1161) zur Urlaubsdauer bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit kommen daher nicht in Betracht.

Die Beklagte hat auch die zusätzliche Urlaubsvergütung entsprechend dem rechnerisch unstreitigen Begehren des Klägers für die ihm gewährten Urlaubstage zu zahlen.

B. Die Anschlußrevision des Klägers ist ebenfalls nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Klage auf Gewährung eines Freizeitausgleichs für den Urlaubstag des Klägers verneint.

1. Der Kläger hat vorgetragen, nach § 19 Nr. 2 MTV sei eine Arbeitszeit von acht Stunden für die Bezahlung von Urlaubstagen zugrunde zu legen. Danach ist bei regelmäßiger Arbeitszeit für den Urlaubstag die Stundenzahl anzusetzen, die der Arbeitnehmer während seines Urlaubs an diesem Tage hätte arbeiten müssen. Dann könne aber der Urlaubstag für den Zeitausgleich nicht mit nur 7,7 Stunden bewertet werden. Die Regelung in der Betriebsvereinbarung, nach der nur für jeden geleisteten Arbeitstag ein Freizeitanspruch in Höhe von 0,3 Stunden entstehe, sei gesetz- und tarifwidrig.

2. Dieser Auffassung ist das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht gefolgt. Der Kläger hat aufgrund des MTV keinen Anspruch auf Zeitausgleich für den ihm gewährten Urlaubstag. Ein Zeitaus-



gleich entsteht nur für Tage, an denen der Kläger arbeitet, nicht aber für Tage, an denen er wegen Urlaubs von der Arbeitspflicht freigestellt ist.

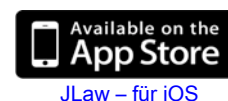
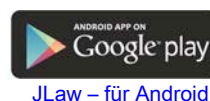
3. Zu Unrecht meint der Kläger, daß ihm für den Urlaubstag auch ein Zeitguthaben von 0,3 Stunden zustehe. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß es dafür an einer Rechtsgrundlage fehlt. Der MTV enthält zwar keine ausdrückliche Bestimmung hierüber. Daß Zeitausgleichsanteile für einen Arbeitnehmer während des Urlaubs nicht entstehen, ist jedoch der Regelung über die nach § 2 Nr. 3 MTV zulässige Arbeitszeitverteilung zu entnehmen.

Nach § 2 Nr. 3 MTV kann für Arbeitnehmer, die wie der Kläger im sog. Freischichtenmodell arbeiten, vorgesehen werden, daß sie täglich acht Stunden statt des nach § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV vorgesehenen Durchschnitts von 38,5 Stunden wöchentlich (= 7,7 Stunden täglich) arbeiten.

Das Freischichtenmodell, wie es im Betrieb der Beklagten eingeführt ist, hat zum Inhalt, die für den Arbeitgeber mögliche Betriebsnutzungszeit von 40 Stunden in der Woche mit der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers von 38,5 Stunden zu harmonisieren. Beide sollen dadurch aufeinander abgestimmt werden, daß ein Arbeitnehmer, der – soweit dies nach dem Tarifvertrag zulässig ist – weiterhin 40 Wochenstunden arbeitet, als Ausgleich zur tariflich zulässigen Regelarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nach Erreichen eines Zeitguthabens von 7,7 Stunden



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



-20-

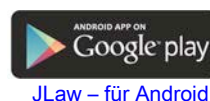
an einem individuell bestimmten oder betrieblich vereinbarten Arbeitstag von der Arbeitspflicht befreit wird.

Würde ein Arbeitgeber durchgehend Arbeitnehmer im Umfang der zulässigen Betriebsnutzungszeit von 40 Stunden wöchentlich beschäftigen, wäre dies tarifwidrig oder hinsichtlich der die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden übersteigenden 1,5 Stunden nur ausnahmsweise als Mehrarbeit mit den dadurch verursachten Zuschlägen nach Zustimmung des Betriebsrats möglich. Der nach dem MTV zulässige Zeitausgleich eröffnet die Möglichkeit, trotz einer betrieblichen Arbeitszeit von 40 Stunden durch den Einschub freier Tage die tarifliche Wochenarbeitszeit einzuhalten. Daraus folgt aber notwendig, daß nach § 2 Nr. 3 MTV Zeitausgleichstage nur für geleistete Arbeit entstehen können. Sollen dennoch Zeitausgleichsanteile auch für Zeiträume entstehen, in denen die Vergütung weitergezahlt wird, ohne daß eine Arbeitsleistung erbracht wird, bedarf es einer besonderen Regelung im Tarifvertrag. Daran mangelt es hier.

Der Kläger verkennt, daß die Regelung für den Ausgleich der Differenz zwischen Arbeits- und Betriebsnutzungszeiten nach § 2 Nr. 3 Satz 2 MTV auf Urlaubstage nicht anwendbar ist. Während des Urlaubs wird er zwar bezahlt, als hätte er gearbeitet, er hat aber keine (betriebliche oder individuelle) Arbeitszeit einzuhalten, er arbeitet nicht. Damit entstehen für Urlaubstage keine Zeitausgleichsanteile, die zu einem freien Tag angesammelt werden könnten. § 2 Nr. 3 Satz 2 MTV bestimmt, daß nur die Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und Arbeitszeit auszugleichen ist.



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



-21-

Zeiten der Lohnfortzahlung, also auch Urlaub, begründen keine Arbeitszeit, auch wenn sie wie Arbeitszeit zu vergüten sind.

Auf die Regelung in Nr. 2.1 der Betriebsvereinbarung, nach der in Übereinstimmung mit diesen Erwägungen Vollzeitbeschäftigte bei der Beklagten Zeitgutschriften nur für jeden geleisteten Arbeitstag erhalten, kommt es nicht an. Diese Bestimmung hat nur deklaratorische Bedeutung (a.A. Urteil des Fünften Senats des BAG vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 557/86 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Einer Prüfung, ob die Betriebsvereinbarung sich insoweit im Rahmen des MTV hält, bedarf es daher entgegen der Auffassung der Revision nicht. Auch wenn die Regelung in der Betriebsvereinbarung nicht enthalten wäre, käme der Zeitausgleich, den der Kläger begehrt, nicht in Betracht.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Weiss

Rheinberger



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](#)