

1065

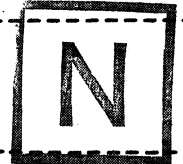
Aktenzeichen: 8 AZR 224/84

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 13. November 1986
- 8 AZR 224/84 -

I. Arbeitsgericht , Urteil vom 25. Mai 1983
Arnsberg - 1 Ca 328/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 31. Januar 1984
Hamm - 11 Sa 1390/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Urlaubsvergütung und Kurzarbeitszeiten

Gesetz: BUrtG § 13 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 1; Manteltarifvertrag für
die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-,
Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-
Westfalen vom 30. April 1980 § 12, § 15 Nr. 1 und 2

Leitsatz:

Werden in einem Tarifvertrag bei der Berechnung der Ur-
laubsvergütung Kurzarbeitszeiten als Berechnungsfaktor an-
spruchsmindernd berücksichtigt, ist dies dann nicht zu be-
anstanden, wenn die Urlaubsvergütung durch die Einbeziehung
eines Zuschlags (Urlaubsgeld) insgesamt höher ist, als der
Lohnanspruch ohne die Berücksichtigung der Kurzarbeit gewe-
sen wäre.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 224/84

11 Sa 1390/83 Hamm

Verkündet am
13. November 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1986 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Harnack und Hannig 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. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. Januar 1984 - 11 Sa 1390/83 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 25. Mai 1983 - 1 Ca 328/83 - 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 Vorarbeiter mit einem Stundenlohn im Jahre 1981 von 14,46 DM und einer Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche tätig.

Vom 2. März bis zum 31. Juli 1981 war bei der Beklagten Kurzarbeit angeordnet. Von den in diese Zeit fallenden sieben Feiertagen vergütete die Beklagte vier Feiertage aufgrund einer besonderen Zusage voll und drei Feiertage mit einem geringeren Lohnfaktor. Im Juli, im August und im September 1981 hatte der Kläger seinen Jahresurlaub.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist kraft Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (MTV) vom 30. April 1980 anzuwenden.



12. lautet auszusweise:
[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-3-

"§ 12 Urlaubsvergütung

1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen
 - a) bei den Arbeitern hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes (Berechnung s. § 15);

..."

§ 15 MTV lautet:

"§ 15 Berechnung des Arbeitsverdienstes

1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des "regelmäßigen Arbeitsverdienstes" regelt, wird für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes folgendes zugrunde gelegt:

- a) Gewerbliche Arbeitnehmer

Hinsichtlich der Lohnhöhe der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten oder in den diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Abrechnungszeiträumen vor Beginn des Fortzahlungszeitraums (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwendersersatz darstellen, z.B. Auslösungen, soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind, geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden);

hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Tag, der zu vergüten ist, der Bruchteil, der sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, bei Urlaub 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate (Gesamtzahl der in dem betreffenden Zeitraum geleisteten Stunden geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

Wenn in den Bezugszeiträumen oder während des Zeitraums der Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes eine Änderung des Lohnabkommens erfolgt ist, so ist für den Fortzahlungszeitraum vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohnabkommens ab der regelmäßige Arbeitsverdienst auf der veränderten Grundlage zu ermitteln.

...

2. Arbeitszeit, die in den Bezugszeiträumen aus betrieblichen Erfordernissen, z.B. wegen Energieausfalls, höherer Gewalt, Kurzarbeit oder aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden entschuldbaren Grund ausgefallen ist, wird wie geleistete Arbeitszeit gewertet.

..."

Die Beklagte legte bei der Berechnung der Urlaubsvergütung den durch die niedrigere Feiertagsvergütung verringerten Gesamtverdienst des Klägers in den letzten drei abgerechneten Monaten zugrunde und bei der Zahl der Arbeitsstunden je Tag, der zu vergüten ist, acht Stunden je Feiertag. Hiernach errechnet sich eine Urlaubsvergütung, die um 62,21 DM niedriger ist als die Vergütung, die sich bei Zugrundelegung des Stundenlohns von 14,46 DM ergeben hätte.

Der Kläger ist mit der Berechnung der Beklagten nicht einverstanden und begehrt mit seiner Klage die Zahlung des Differenzbetrages.

Der Kläger hat u. a. beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 62,21 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 18. März 1982 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



-5-

beitsgericht hat ihr auf die zugelassene 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. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung des von ihm begehrten Differenzbetrages zu der ihm gewährten Urlaubsvergütung.

1. Nach § 12 Nr. 1 a MTV ist die Höhe der Urlaubsvergütung nach § 15 MTV zu bestimmen. Die Beklagte hat den hiernach zu ermittelnden Arbeitsverdienst zutreffend berechnet.

Hinsichtlich der Lohnhöhe bestimmt dieser sich für den Kläger als gewerblichen Arbeitnehmer gemäß § 15 Nr. 1 a MTV nach dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn des Lohnfortzahlungszeitraums und hinsichtlich der je Tag zu vergütenden Arbeitsstunden nach der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit. Hierzu ist einmal der Gesamtverdienst im Bezugszeitraum durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden in diesem Zeitraum zu teilen (§ 15 Nr. 1 a Abs. 1 MTV). Zum anderen ist die Gesamtzahl der im Bezugszeitraum vom

Arbeitsverdienst im Bezugszeitraum durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden zu teilen.



[JLaw - Gesetz und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

-6-

beitstage zu teilen, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergibt (§ 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV). Die dem Arbeitnehmer zustehende Lohnfortzahlung für die wegen Urlaubs entfallende Arbeitszeit bestimmt sich somit durch die Multiplikation eines Geldfaktors mit einem Zeitfaktor: Die nach § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV sich ergebende Arbeitszeit ist mit dem nach § 15 Nr. 1 a Abs. 1 MTV zu berechnenden Durchschnittslohn zu vergüten.

Nach § 15 Nr. 2 MTV ist Arbeitszeit, die im Bezugszeitraum u.a. wegen Kurzarbeit ausgefallen ist, wie geleistete Arbeitszeit zu bewerten. Damit erhöht sich der Zeitfaktor nach § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV entsprechend. Dies trifft auch zu, wenn - wie hier - Arbeitszeit im Bezugszeitraum wegen Feiertagen während der Kurzarbeitsperiode ausgefallen ist, da insoweit eine Vergütungspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 2 FLG als Arbeitszeit besteht.

2. Von diesem rechtlichen Zusammenhang ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Zu Unrecht meint es jedoch, daß auch bei der Berechnung des Durchschnittslohns (Geldfaktor) die ausgefallene Arbeitszeit nach § 15 Nr. 2 MTV einbezogen werden müsse, weil nach Sinn und Zweck von § 15 Nr. 2 MTV die im Berechnungszeitraum angefallene Kurzarbeit sich nicht lohnmindernd auswirken dürfe.

3. Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, daß der Tarifvertrag einen eindeutigen, anderen Inhalt hat, als von ihm angenommen wird



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

a) In den für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes maßgeblichen Regelungen in § 15 MTV wird klar zwischen geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden unterschieden. Für die Bestimmung des durchschnittlichen Stundenverdienstes im Bezugszeitraum ist auf den Begriff "bezahlte Arbeitsstunden" abgestellt (Geldfaktor). Die Zahl der zu vergütenden Arbeitsstunden im Bezugszeitraum errechnet sich aus den geleisteten Arbeitsstunden, deren Zahl sich nach § 15 Nr. 2 MTV aufgrund fingierter Arbeitsstunden, die wie geleistete Arbeitsstunden zu werten sind, jeweils erhöhen kann (Zeitfaktor). Damit ist Inhalt der Berechnungsregelung, daß die nach § 15 Nr. 1 a Abs. 2 und Nr. 2 MTV sich ergebende Arbeitszeit mit dem sich nach § 15 Nr. 1 a Abs. 1 MTV ergebenden Durchschnittslohn zu vergüten ist. "Regelmäßiger Arbeitsverdienst" im Sinne von § 15 MTV ist daher der im Bezugszeitraum in bezahlten Arbeitsstunden erzielte tatsächliche Durchschnittsverdienst, der im Umfang der gleichfalls im Bezugszeitraum geleisteten Arbeitszeit, die um weitere als geleistete Arbeitszeit im Sinne von § 15 Nr. 2 MTV zu wertende Ausfallzeiten erhöht wird, als Berechnungsgrundlage für die Urlaubsvergütung und die Lohnfortzahlung während einer Krankheit dient.

Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht erkannt. Es vermischt mit der von ihm auch im Rahmen der Berechnung des Durchschnittsverdienstes geforderten Berücksichtigung der Kurzarbeit die Begriffe "bezahlte" und "geleistete Arbeitszeit". Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts hätte zur Folge, daß sich die Einbeziehung der Kurzarbeit doppelt auf den nach dem Bezugszeit-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-8-

raum von drei Monaten zu ermittelnden, regelmäßigen Arbeitsverdienst auswirkt. Damit würde nicht nur die während der Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit wie geleistete Arbeitszeit behandelt, sondern auch der Durchschnittslohn für alle bezahlten Arbeitsstunden im Berechnungszeitraum anteilig erhöht. Nach § 15 Nr. 2 MTV soll aber die Kurzarbeitszeit wie geleistete Arbeitszeit nur mit dem nach § 15 Nr. 1 a Abs. 1 MTV berechneten Durchschnittslohn bezahlt werden.

b) Mit den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts, ob die tarifliche Regelung im Einklang mit § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrLG steht, brauchte der Senat sich nicht auseinanderzusetzen. Insbesondere bedarf es keiner Entscheidung darüber, ob tarifliche Regelungen entgegen § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrLG zu einer Verringerung des Lohns gegenüber dem nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Lohnanspruch führen dürfen. Die Urlaubsvergütung des Klägers nach § 12 Nr. 1 a MTV beträgt 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes i. S. von § 15 MTV, so daß im Ergebnis der Kläger einen höheren Betrag als Urlaubsentgelt erhält, als ihm zustünde, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Harnack

Hannig



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

