

Aktenzeichen: 8 AZR 473/86

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Teilurteil vom 7. Juli 1988
- 8 AZR 473/86 -

I. Arbeitsgericht
Elmshorn

Urteil vom 17. Dezember 1985
- 3 b Ca 2025/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 22. Juli 1986
- 5 Sa 103/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Urlaubsvergütung - Freischichtenmodell

Gesetz: BUrlG §§ 13, 11, 1, 3; GG Art. 3 Abs. 1; Manteltarif-
vertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der
Metallindustrie Schleswig-Holstein vom 12. Juli 1984
§§ 2, 3 (Teil 2), § 10 (Teil 1); BetrVG § 77 Abs. 3,
§ 87 Abs. 1 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 473/86

5 Sa 103/86 Schleswig-Holstein

Verkündet am
7. Juli 1988

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

T e i l 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. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22. Juli 1986 - 5 Sa 103/86 - insoweit aufgehoben, als die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17. Dezember 1985 - 3 b Ca 2025/85 - in Höhe von ^{159,21}~~164,56~~ DM zurückgewiesen worden ist. Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlußurteil vorbehalten.

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 gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie Schleswig-Holsteins (MTV) anzuwenden.

§ 2 A MTV (Teil 2) vom 12. Juli 1984 (in Kraft getreten am 1. April 1985) lautet:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"§ 2

Arbeitszeit und Zuschläge

A. Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit
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 individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktagen in der Woche 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.

2. Die Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden gemäß § 87 BetrVG durch Betriebsvereinbarung nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften festgesetzt.
3. Auslastung der betrieblichen Anlagen
Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsmittelnutzungszeit 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 § 3 MTV (Teil 2) ist bestimmt:

"§ 3

Berechnung des Durchschnittsstundenverdienstes

Der in diesem Manteltarifvertrag und anderen Tarifverträgen genannte Durchschnittsstundenverdienst wird für Akkord-, Prämien- und Zeitlohnarbeiter errechnet aus dem Durchschnittsverdienst des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes (ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

Die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (§ 12 Nr. 1 MTV Teil 1), die Erstattung des Lohnausfalls an Wochenfeiertagen (§ 2 A Ziffer 11) und die Berechnung der Urlaubsvergütung - einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung (§ 10 Nr. 10) - richten sich nach den dort genannten Bestimmungen."

§ 10.10 MTV (Teil 1) vom 31. März 1979 lautet:

"10. Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung

10.1(1) Für den Urlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. abgerechneten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

(2) Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann ein anderer Bezugszeitraum durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

10.2(1) Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes bleiben außer Betracht:

einmalige Sonderzahlungen, wie z. B. Jubiläumsgeld, Weihnachtssonderzahlungen usw., Trennungsgelder, Fahrtkosten, Fernauslösungen,

Nahauslösungen nur, soweit sie nicht als Einkommen zu versteuern sind,

vermögenswirksame Leistungen und dergleichen, sowie bereits im Bezugszeitraum gezahlte Urlaubsvergütungen und Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- (2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die vor Urlaubsbeginn eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Treten diese während des Urlaubs ein, so sind sie vom Zeitpunkt der Erhöhung an zu berücksichtigen.
 - (3) Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.
 - (4) Ändert sich die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers während des Bezugszeitraumes oder während des Urlaubs, so bemißt sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum, bezogen auf die neue vertragliche Arbeitszeit, erzielt hätte.
 - (5) Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, daß die Berechnung der Durchschnittszahlen nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer, sondern für bestimmte Gruppen einheitlich durchgeführt werden kann.
- 10.3(1) Für den Erholungsurlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 - nicht jedoch für bezahlte Freistellung von der Arbeit aus anderen Gründen - wird für jeden Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der nach vorstehenden Ziffern 10.1 und 10.2 für den Urlaubstag ermittelten Vergütung (= 100 %) gezahlt.
- (2) Die zusätzliche Urlaubsvergütung bleibt außer Ansatz bei der Berechnung von Zahlungen auf der Grundlage eines Durchschnittsverdienstes (z. B. Zuschläge, Ausfallvergütungen, Lohnfortzahlung, Urlaubsvergütungen, Zuschüsse, Unterstützungen). Sie gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der Sozialversicherung.
 - (3) Die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung ist an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen.
 - (4) Abweichend hiervon kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung an festen Stichtagen gezahlt wird. In einem solchen Falle ist insoweit eine Abschlagszahlung ausgeschlossen.



- (5) Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt des Urlaubs eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Eine Abschlagszahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer weniger als 5 Tage des Jahresurlaubs innerhalb eines Lohnabrechnungszeitraumes in Anspruch nimmt, oder sichergestellt ist, daß der Arbeitnehmer an den festgelegten Lohnzahlungstagen über die Urlaubsvergütung verfügen kann. Die Abschlagszahlung kann bargeldlos erfolgen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können betrieblich anderweitige Regelungen getroffen werden."

§ 16.1 MTV (Teil 1) lautet:

"§ 16

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ausschlußfristen

- 1.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind

- dem Arbeitgeber gegenüber bei der Personalabteilung oder einer entsprechenden zuständigen Stelle,
- dem Arbeitnehmer gegenüber durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von ihm angegebene Anschrift

schriftlich innerhalb folgender Ausschlußfristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 4 Wochen nach Aushändigung oder Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, wobei die Zuwendung der Entgeltabrechnung an die letzte vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift erfolgen kann. Als Anschrift gilt auch die Bankverbindung, wenn üblicherweise über diese zugestellt wurde,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

- 1.2 Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschlußfristen gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).



- 1.3 Diese Ausschlußfristen gelten nicht für die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber vom Finanzamt wegen nicht oder nicht ausreichend einbehaltener Lohn- und Kirchensteuer nachträglich in Anspruch genommen wird.
- 1.4 Die Ausschlußfristen gelten nicht für Ansprüche aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung."

In einer von der Beklagten mit dem Betriebsrat getroffenen Betriebsvereinbarung vom 21. März 1985 ist u. a. geregelt:

"Betriebsvereinbarung

.....

1. Individuelle regelmäßige Arbeitszeit

Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit aller vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 38,5 Stunden wöchentlich.

2. Betriebsmittelnutzungszeit

Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsmittelnutzungszeit 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.

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt von Mo - Fr. 8 Stunden.

.....

3. Freie Tage

Die Inanspruchnahme von Freischichten erfolgt individuell. Der Arbeitnehmer kann die Freistellung im Rahmen der durch Tarifvertrag definierten Zeiträume für einen von ihm gewünschten Tag



verlangen, und zwar vorzugsweise Montags und
Freitags.

.....

Jeder Mitarbeiter, der in der Zeit vom 1.4. bis
31.12.85 im Unternehmen beschäftigt ist, erhält
7 freie Tage. Für alle nach dem 1.4.85 Einge-
stellten und vor dem 31.12.85 Ausscheidenden
erfolgt die Berechnung entsprechend anteilig.

.....

6. Bezahlung

Die Bezahlung der Arbeitstage bei gewerblichen
Mitarbeitern erfolgt auf einer Basis von 40 Stunden
bei Vollzeitbeschäftigten. Für die freien Tage
erfolgt keine Bezahlung.

....."

Im Jahre 1985 standen dem Kläger 36 Urlaubstage zu. Davon
hat er nach dem 1. April 1985 20 Tage genommen. Außerdem wurde
ihm ein Tag bezahlter Sonderurlaub gewährt. Im September 1985 war
der Kläger an zwei Tagen arbeitsunfähig krank.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für 21 Urlaubstage
sowie der Lohnfortzahlung für zwei Krankheitstage legte die Be-
klagte einen durchschnittlichen Stundenlohn von 17,69 DM zugrunde
und vergütete mit diesem Stundensatz jeweils 7,7 Stunden für die
Urlaubs- und die Krankheitstage. Entsprechend verfuhr die Be-
klagte bei der Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds (zu-
sätzliche Urlaubsvergütung), das sie für das gesamte Kalenderjahr
1985 im Juni 1985 auszahlte.

Mit dieser Berechnung ist der Kläger nicht einverstanden. Er
hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, je-



weils von acht Stunden für die Bezahlung jedes Urlaubstags und auch der Krankheitstage auszugehen. Dann ergebe sich eine Differenz von 217,59 DM zu seinen Gunsten.

Nachdem die Beklagte an den Kläger weitere 47,76 DM gezahlt hatte, hat der Kläger mit seiner am 30. September 1985 zugestellten Klage beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 169,83 DM (brutto) nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 30. September 1985 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Verfahrensziel weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen. Soweit die Parteien darüber streiten, ob dem Kläger für zwei Krankheitstage ein weiteres Entgelt in Höhe von ^{10,62}~~5,31~~ DM nebst zugehörigen Zinsen zusteht, hat der Senat den Rechtsstreit an den hierfür zuständigen Fünften Senat abgegeben.

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, ohne daß es auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in der Sache ankommt. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zum Anspruch des Klägers auf Zahlung des Differenzbetrages zur Urlaubsvergütung und zur zu-



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



sätzlichen Urlaubsvergütung festgestellt, daß der Kläger nach dem 1. April 1985 20 Tage Urlaub sowie einen Tag Sonderurlaub erhalten hat. Diese Feststellungen reichen für eine Entscheidung in der Sache nicht aus. Nach § 16.1.1 b MTV (Teil 1) sind u. a. Vergütungsansprüche innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (§ 16.1.2 MTV (Teil 1)).

Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen getroffen, zu welchem Zeitpunkt der Kläger vor der Zustellung der Klage am 30. September 1985 Urlaub erhalten und ob und wann er seine Ansprüche auf Zahlung der Differenzbeträge geltend gemacht hat, für den Fall, daß ihm Urlaub und Sonderurlaub vor dem 30. Juni 1985 gewährt worden ist.

Nach § 10.10.3 Abs. 3 MTV (Teil 1) ist die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen, also am Lohnzahlungstag für den betreffenden Monat. Damit wäre mit Rücksicht auf die Klagerhebung der Kläger gehalten gewesen, jedenfalls dann seine Ansprüche schriftlich gegenüber der Beklagten geltend zu machen, wenn ihm Urlaub vor dem 30. Juni 1985 gewährt worden ist. Ist der Urlaub nach dem 1. April und vor dem 1. Juni erteilt worden, hängt der Erfolg der Klage ganz oder teilweise davon ab, ob er den von ihm mit der Klage geforderten Betrag ganz oder teilweise schriftlich von der Beklagten verlangt hat. Um dem



Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, Feststellungen hierzu zu treffen, muß der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

II. Ist die Klage rechtzeitig erhoben, wird das Landesarbeitsgericht für eine Entscheidung in der Sache die Rechtsgrundsätze zu beachten haben, die der erkennende Senat seiner zugleich verkündeten Entscheidung 8 AZR 472/86 - zur Veröffentlichung bestimmt - zugrunde gelegt hat.

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](#)