

Aktenzeichen: 8 AZR 52/90

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 31. Januar 1991

- 8 AZR 52/90 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 18. Mai 1989

- 5 Ca 161/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. November 1989

- 11 Sa 702/89 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Bezahlte Arbeitspausen - Berechnung der Urlaubsvergütung

Gesetz:

BUrlG § 11 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeiter,
Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-,
Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens
vom 29. Februar 1988 (MTV Metall NRW) § 4 Nr. 5, §§ 14, 16

Leitsatz:

Bezahlte Arbeitspausen i.S. von § 4 Nr. 5 MTV Metall NRW sind
bei der Berechnung der Urlaubsvergütung nach § 16 Nr. 1 a
Abs. 2 MTV Metall NRW nicht als geleistete Arbeitszeit ein-
zubeziehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 52/90

11 Sa 702/89 Köln

Verkündet am
31. Januar 1991

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1991 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Professor Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Pühler und Hennecke für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. November 1989 - 11 Sa 702/89 - im Kostenausspruch ganz und im übrigen insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers zu 1) in Höhe von 103,28 DM nebst Zinsen (Urlaubsvergütung) und die des Klägers zu 2) in Höhe von 40,50 DM (Urlaubsvergütung) zurückgewiesen hat.

Auf die Berufungen der Kläger wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 18. Mai 1989 - 5 Ca 161/89 - abgeändert, soweit es über die Kosten des Rechtsstreits entschieden und die Klagen in Höhe der vorgenannten Beträge abgewiesen hat.

Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

2. Im übrigen werden die Revisionen der Kläger zurückgewiesen.
3. Das Landesarbeitsgericht hat über die Kosten des Rechtsstreits zu entscheiden.

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

T a t b e s t a n d :

Die Kläger sind bei der Beklagten als Maschinenarbeiter beschäftigt. Auf die Arbeitsverhältnisse ist kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29. Februar 1988 (MTV 1988) anzuwenden. Für die Urlaubsvergütung enthält § 14 Nr.1 a MTV 1988 folgende Regelung:



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



"1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen

- a) bei gewerblichen Arbeitnehmern
(Stundenentgelt) hinsichtlich der Lohnhöhe
150 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts
(Berechnung s. § 16 Nr. 1 a)"

In § 16 MTV 1988 haben die Tarifvertragsparteien für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bestimmt:

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

- a) Für gewerbliche Arbeitnehmer
(Stundenentgelt)

hinsichtlich der Lohnhöhe das durchschnittliche Stundenentgelt in den letzten drei abgerechneten Monaten oder in den diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Abrechnungszeiträumen vor Beginn des Weiterzahlungszeitraums (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 individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, bei Urlaub 1/5 der individuellen regelmäßigen 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 individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben) ..."



Die Kläger sind im Dreischichtbetrieb von montags bis freitags tätig (Frühschicht: 6.30 bis 14.30 Uhr, Spätschicht: 14.30 bis 22.30 Uhr, Nachtschicht: 22.30 bis 6.30 Uhr). Der Kläger zu 1) erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 15,96 DM, der Kläger zu 2) von 13,78 DM. Die Kläger arbeiten täglich 7,5 Stunden. Dies entspricht einer tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden. Zusätzlich steht den Klägern täglich eine 30-minütige bezahlte Pause zu, die sie nicht an ihrem Arbeitsplatz verbringen müssen. Im Manteltarifvertrag ist hierzu in § 4 Nr. 5 bestimmt:

"Umkleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne der AZO (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit/Ausbildungszeit.

In Dreischichtbetrieben ist den Arbeitnehmern ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- oder Gehaltsabzug zu gewähren."

Für die Berechnung der den Klägern zustehenden Urlaubs- und Feiertagsvergütung bringt die Beklagte nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von 7,5 Stunden in Ansatz, die bezahlte Pause von 30 Minuten täglich läßt sie unberücksichtigt.

Mit ihren am 27. bzw. 28. Januar 1989 zugestellten Klagen haben die Kläger den rechnerisch unstreitigen Differenzbetrag zwischen den von der Beklagten für die Urlaubs- bzw. Feiertage bezahlten 7,5 Stunden und den ihrer Meinung nach zu vergütenden acht Stunden pro ausgefallenem Tag geltend gemacht.

Der Kläger zu 1) hat für sechs Urlaubstage im Oktober 1988, zwei Feiertage im November 1988 sowie vier Urlaubstage und einen



Feiertag im Dezember 1988 132,95 DM begehrt (=103,28 DM Urlaubs-
vergütung und 29,67 DM Feiertagsvergütung).

Der Kläger zu 2) hat für zwei Feiertage im November 1988
sowie fünf Urlaubs- und einen Feiertag im Dezember 1988 65,99 DM
verlangt (40,50 DM Urlaubsvergütung und 25,49 DM Feiertagsvergü-
tung).

Der Kläger zu 1) hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,
an ihn 132,95 DM (brutto) nebst 4 % Zinsen aus dem Differenz-
nettobetrag seit dem 27. Januar 1989 zu zahlen und der Kläger zu
2) hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 65,99 DM
(brutto) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klagen ab-
gewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen die Kläger ihre Klagean-
träge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revisionen zurückzu-
weisen.

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

Die Revisionen der Kläger haben insoweit Erfolg, als sie
sich gegen die Abweisung des Anspruchs auf die Zahlung der
Differenz der den Klägern gewährten Urlaubsvergütung richten.
Dies führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsge-
richt zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung. Im übrigen
sind die Revisionen unbegründet.



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



I. Hinsichtlich der geltend gemachten Differenz zur Urlaubsvergütung in Höhe von 103,28 DM (Kläger zu 1) und von 40,50 DM (Kläger zu 2) war das landesarbeitsgerichtliche Urteil aufzuheben. Für die Entscheidung in der Sache bedarf es jedoch noch weiterer Feststellungen, die das Landesarbeitsgericht noch zu treffen hat.

1. Nach § 14 Nr. 1 a MTV 1988 hat die Beklagte den Klägern als Urlaubsvergütung 150 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu zahlen. Für die Berechnung des "regelmäßigen Arbeitsentgelts" eines gewerblichen Arbeitnehmers, der ein Stundenentgelt erhält, verweist die Tarifvorschrift auf § 16 Nr. 1 a MTV 1988. Auf dieser Grundlage hat die Beklagte die Urlaubsvergütung der Kläger, die gewerbliche Arbeitnehmer mit Vergütung auf Stundenbasis sind, insoweit richtig berechnet, als sie für jeden Urlaubstag 7,5 zu vergütende Arbeitsstunden zugrunde gelegt hat. Sie hat jedoch nicht beachtet, daß sich die Stundenzahl durch die regelmäßige Ableistung von Überstunden erhöhen kann.

2. Gemäß § 16 Nr. 1 a MTV 1988 ist das der Urlaubsvergütung (§ 14 Nr. 1 a MTV 1988) zugrunde zu legende regelmäßige Arbeitsentgelt durch die Multiplikation eines Geldfaktors mit einem Zeitfaktor zu berechnen.

a) Die Parteien streiten nicht über die Berechnung des Geldfaktors. Die Kläger haben die geltend gemachten Ansprüche auf der Grundlage der von der Beklagten errechneten Lohnhöhe berechnet.



b) Die Kläger gehen jedoch von einem anderen Zeitfaktor aus als die Beklagte. Diese legt für jeden Tag, der zu vergüten ist, 7,5 Arbeitsstunden zugrunde, während die Kläger der Auffassung sind, daß gemäß § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988 sich acht zu vergütende Arbeitsstunden je Urlaubstag ergeben.

Die Kläger gehen damit von ihrer tatsächlichen Anwesenheit im Betrieb von 40 Stunden pro Woche als individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus, die sich aus täglich 7,5 Arbeitsstunden zuzüglich einer 30-minütigen Pause pro Tag zusammensetzt. Die Beklagte meint demgegenüber, daß die bezahlten Pausen außer Betracht bleiben, so daß die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Kläger nur 37,5 Stunden betrage.

c) Nach § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988 ist hinsichtlich der Anzahl der je Tag zu vergütenden Arbeitsstunden der Bruchteil zugrunde zu legen, der sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate ergibt, bei Urlaub 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate. In einem Klammerzusatz geben die Tarifvertragsparteien eine Anweisung, wie die maßgebliche Stundenzahl konkret zu berechnen ist. Danach ist die Gesamtzahl der Stunden, die in den letzten drei abgerechneten Monaten geleistet sind, durch die Zahl der Arbeitstage zu teilen, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Maßgeblich für die Berechnung ist daher die Höhe der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der



Kläger; denn die Tarifnorm knüpft an ihre Verteilung auf die einzelnen Wochentage an. Da die Kläger gleichmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeiten, ergibt sich nach der Regelung in § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988, wonach bei Urlaub 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Bruchteil zugrunde zu legen ist, kein Unterschied zur Berechnung nach dem ersten Teil der genannten Bestimmung.

d) Das Landesarbeitsgericht hat eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden angenommen und daher bei fünf Arbeitstagen pro Woche für jeden zu bezahlenden Urlaubstag der Kläger 7,5 Stunden angesetzt. Die gemäß § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 zu bezahlende Pause sei keine Arbeitszeit im Sinne der Tarifnorm. Die tarifvertragliche Regelung habe ausschließlich vergütungsrechtliche Bedeutung, so daß die Pausenzeiten bei der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht zu berücksichtigen seien.

e) Dieser Auffassung ist zuzustimmen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die bezahlten Pausen nicht als Arbeitszeit im Sinne des § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988 angesehen.

Nach § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 betrug die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die für den Klagzeitraum maßgebliche Zeit zwischen 37 und 39,5 Stunden. Von der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu unterscheiden ist die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, die gemäß § 3 Nr. 1 Abs. 1 MTV 1988 37,5 Stunden betrug. Mit der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zeit gemeint, die im Betrieb im Durch-



schnitt zu arbeiten ist. In der tariflichen Regelung sind die Pausen ausdrücklich ausgenommen. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bezeichnet demgegenüber die Zeit, in der der Arbeitnehmer entsprechend der für ihn maßgeblichen Dauer und Verteilung der Zeit zur Arbeit verpflichtet ist. Anders als bei der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit haben die Tarifvertragsparteien die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht ausdrücklich als Arbeitszeit ohne Pausen festgelegt (vgl. den Wortlaut des § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988). Dies läßt jedoch nicht den zwingenden Schluß zu, daß die (bezahlten) Pausen Arbeitszeit sind.

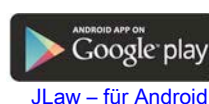
Bei der Ermittlung des Inhalts des Begriffs "individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit" ist vom Begriff "Arbeitszeit" auszugehen. Die tarifschließenden Parteien haben mit dem Begriff "Arbeitszeit" ein Wort verwandt, das in der Rechtsterminologie einen festen Inhalt hat. Es ist daher davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien mit dem gewählten Wort den allgemein üblichen Begriff wiedergeben wollen (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAGE 5, 338 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung).

In § 2 Abs. 1 AZO ist Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen bestimmt. Die Regelung unterscheidet nicht, ob eine Pause bezahlt oder unbezahlt ist, sondern spricht allgemein von Pausen.

Der Begriff Pause ist zwar weder gesetzlich noch tarifvertraglich definiert. Unter einer "Ruhepause" wird jedoch die im



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



voraus festgelegte Zeit der Arbeitsunterbrechung verstanden (vgl. z. B. BAGE 18, 223 = AP Nr. 2 zu § 13 AZO):

Die den Klägern nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 ohne Lohn- oder Gehaltsabzug zu gewährende Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ist eine Zeit der Arbeitsunterbrechung, in der die Kläger befugt sind, ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Sie ist Pausenzeit und daher gemäß § 2 Abs. 1 AZO nicht zur Arbeitszeit zu rechnen.

Diesem Ergebnis steht nicht entgegen, daß die Pause bezahlt ist. Mit § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 soll den Arbeitnehmern im Dreischichtbetrieb eine bezahlte Pause ("ausreichend Zeit") zum Einnehmen der Mahlzeiten gewährt werden, um die besonderen Belastungen des Dreischichtbetriebs auszugleichen. Daher wird nicht jede Pause vergütet, sondern gerade nur die Pausen zum Einnehmen der Mahlzeiten. Hierdurch werden die Pausen nicht zur Arbeitszeit. § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 trifft ausschließlich eine vergütungsrechtliche Regelung, die damit aber die Pause nicht zur Arbeitszeit werden läßt.

Die Kläger sind zwar 40 Stunden in der Woche im Betrieb anwesend, ihre individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich jedoch entsprechend den tarifvertraglichen Vorgaben zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit nur auf 37,5 Stunden. Daß die Schichtzeit der Kläger acht Stunden täglich beträgt, bedeutet nicht, daß die gesamte Anwesenheitszeit auch Arbeitszeit ist (vgl. BAG Beschluß vom 6. November 1989 - 1 ABR 34/89 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Schichtzeit und Arbeitszeit können, müssen aber nicht identisch sein und sind es



hier nicht. Der sich gemäß § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988 für den Zeitfaktor ergebende Bruchteil beträgt mithin bei fünf Arbeitstagen pro Woche grundsätzlich 7,5 Stunden.

f) Die Klagen können aber aus einem anderen bisher vom Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigten Grund von Erfolg sein. Aus dem Vortrag der Kläger ergibt sich, daß sie im Berechnungszeitraum von drei Monaten Überstunden geleistet haben. Die Parteien haben - ebenso wie das Berufungsgericht - nicht beachtet, daß sich ein unterschiedlicher Zeitfaktor ergeben kann, wenn ein Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum von drei Monaten Überstunden geleistet hat. Die Tarifvertragsparteien haben in einem Klammerzusatz in § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988 eine Berechnungsanweisung für die Bestimmung der zu vergütenden Arbeitsstunden je Urlaubstag gegeben. Danach errechnet sich der Zeitfaktor aus der Gesamtzahl der in dem betreffenden Zeitraum geleisteten Stunden, geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Die tarifschließenden Parteien stellen damit auf die Zahl der geleisteten Stunden ab. Hat ein Arbeitnehmer daher im Berechnungszeitraum ausschließlich die für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitsstunden pro Tag gearbeitet, d. h. pro Tag 7,5 Stunden bei einer 37,5 Stundenwoche und fünf Arbeitstagen pro Woche, so errechnet sich auch nach der Anweisung der Tarifvertragsparteien ein Zeitfaktor von 7,5 Stunden je Tag.

g) Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht für die Berechnung des Zeitfaktors eine individuelle regelmäßige wöchentliche



Arbeitszeit von 37,5 Stunden angenommen. Es hat jedoch die Anweisung der Tarifvertragsparteien in dem Klammerzusatz des § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1988 nicht beachtet, nach dem auf die Gesamtzahl der geleisteten Stunden abzustellen ist. Feststellungen, in welchem Umfang bei beiden Klägern Überstunden angefallen sind, hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Da deshalb die Gesamtzahl der geleisteten Stunden nicht feststellbar ist, kann der Senat den Rechtsstreit insoweit für den Anspruch auf Urlaubsvergütung nicht abschließend entscheiden, sondern muß ihn an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen, um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, diese Feststellungen zu treffen.

Das Landesarbeitsgericht wird festzustellen haben, wieviele Überstunden in den jeweiligen Berechnungszeiträumen angefallen sind und diese sodann in die Berechnung des Zeitfaktors einbeziehen.

II. Die Revisionen der Kläger sind, soweit sie die Zahlung weiterer Feiertagsvergütung begehren, unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit die Berufungen der Kläger im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG haben die Kläger für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, Anspruch auf Zahlung des Arbeitsverdienstes, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Diesen Anspruch der Kläger hat die Beklagte durch die geleisteten Zahlungen erfüllt, so daß er gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen ist.



2. Nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über Sonn- und Feiertage des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1989 (GV NW S. 222) sind der 1. November als Allerheiligentag, Buß- und Betttag (= 16. November 1988) sowie der erste Weihnachtsfeiertag gesetzliche Feiertage. Für den Arbeitsausfall an diesen Tagen hat die Beklagte den Klägern den Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten. Die Lohnfortzahlung an Feiertagen ist damit nach dem Lohnausfallprinzip zu beurteilen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer so zu stellen, wie dieser gestanden hätte, wenn die Arbeit nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAGE 8, 80 = AP Nr. 6 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; BAGE 18, 213 = AP Nr. 20 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; BAG Urteil vom 24. September 1986 - 4 AZR 543/85 - AP Nr. 50 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; BAGE 57, 74 = AP Nr. 53 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, jeweils m. w. N.).

3. Den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis beizutreten. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverdienst von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden abhängig sei, die ausfallenden Stunden mit dem üblichen Arbeitsverdienst zu bezahlen seien. Da die ausfallende Arbeitszeit ohne Berücksichtigung der halbstündigen Ruhepause regelmäßig 7,5 Arbeitsstunden pro Tag betrage, seien gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG auch nur der Lohn für 7,5 Stunden zu vergüten.

Dieser Auffassung stimmt der erkennende Senat nicht zu. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit der Kläger betrug zwar, wie auch



das Landesarbeitsgericht richtig angenommen hat, 7,5 Stunden. Aus der Verwendung des Begriffs "Arbeitszeit" in § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG ergibt sich jedoch nicht, daß nur diese zu vergüten sind. Die Anzahl der ausgefallenen Stunden besagt allein nichts über die Höhe des für den Feiertag zu bezahlenden Arbeitsentgelts. Nach der gesetzlichen Regelung soll vielmehr dem Arbeitnehmer nur in den Fällen ein Lohnanspruch gewährt werden, in denen der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls ist. Dies ist vorliegend unstreitig der Fall. Die Höhe des Arbeitsverdienstes für den Feiertag richtet sich entsprechend der gesetzlichen Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG nach dem Lohnausfallprinzip. Dies hat zum Inhalt, daß der Arbeitgeber den Arbeitsverdienst zu zahlen hat, den der Arbeitnehmer ohne den feiertagsbedingten Arbeitsausfall erhalten hätte. Der Arbeitgeber muß daher alle Vergütungsbestandteile weiterzahlen, die der Arbeitnehmer aufgrund des Feiertags verlieren würde (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAGE 44, 160 = AP Nr. 41 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; BAG Urteil vom 24. September 1986 - 4 AZR 543/85 - AP, aaO). Wie sich aus der gesetzlichen Konkretisierung des Lohnausfallprinzips in § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG (vgl. BAG Urteil vom 11. Januar 1978 - 5 AZR 829/76 - AP Nr. 7 zu § 2 LohnFG) ergibt, rechnet zum fortzuzahlenden Arbeitsverdienst alles, was dem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags als Gegenleistung für seine Arbeit zufließt. Nur solche Leistungen sind von der Fortzahlungspflicht ausgenommen, die im Falle der tatsächlichen Arbeitsleistung davon abhängen, ob und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, die aber infolge des feiertagsbedingten Arbeitsausfalls nicht



entstehen (BAG Urteile vom 11. Januar 1978 - 5 AZR 829/76 - AP, aaO; vom 24. September 1986 - 4 AZR 543/85 - AP, aaO).

Die Bezahlung der 30-minütigen Pause pro Arbeitstag gehört danach zum Arbeitsverdienst. Sie ist zwar nicht unmittelbar Gegenleistung für die Arbeitsleistung, jedoch erfolgt die Pausenbezahlung im Hinblick auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und gehört damit zum Entgelt im weitesten Sinne, das den durch Arbeit erzielten Lebensstandard des Arbeitnehmers prägt. Die Vergütung der Pause ist nicht - wie z. B. die Erstattung von Fahrtkosten - an besondere Aufwendungen des Arbeiters geknüpft. Mit der bezahlten Pause sollen die besonderen Belastungen des Dreischichtbetriebs ausgeglichen werden (BAG Urteile vom 21. Oktober 1987 - 4 AZR 173/87 - AP Nr. 59 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; vom 16. Mai 1990 - 4 AZR 45/90 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Unterstellt, die Kläger hätten an den Feiertagen gearbeitet, so wären die besonderen Erschwernisse durch den Dreischichtbetrieb angefallen. Die bezahlte Pause ist insoweit vergleichbar mit besonderen Lohnzulagen, wie z. B. einer Erschwerniszulage, die fortzuzahlen sind (BAG Urteil vom 12. September 1959 - 2 AZR 50/59 - AP Nr. 9 zu § 2 ArbKrankhG).

Daher sind den Klägern für die Feiertage acht Stunden zu vergüten. Daß an diesen Tagen Überstunden angefallen wären, haben die Kläger nicht vorgetragen. Eine Erhöhung der für die Feiertage zu bezahlenden Stunden durch Überstunden ist daher nicht anzunehmen.



4. Obwohl das Landesarbeitsgericht mit 7,5 Stunden von einer unzutreffenden Stundenzahl ausgegangen ist, hat es dennoch im Ergebnis die Klage zu Recht abgewiesen.

Entgegen der Ansicht der Parteien errechnet sich die Feiertagsvergütung hinsichtlich des Stundenlohns nicht nach dem Durchschnitt der letzten drei Monate, sondern es ist darauf abzustellen, was an dem konkreten (Feier-)Tag zu bezahlen gewesen wäre, wenn gearbeitet worden wäre. Die ausgefallenen Arbeitsstunden sind daher mit dem üblichen, auch sonst gezahlten Arbeitslohn zu vergüten.

Die Kläger hätten dann einen Stundenlohn von 15,96 DM (Kläger zu 1) bzw. 13,78 DM (Kläger zu 2) erhalten. Die Beklagte hat demgegenüber ihrer Berechnung hinsichtlich der Lohnhöhe auch für die Feiertagsvergütung - ebenso wie für die Urlaubsvergütung - den sich aus § 16 Nr. 1 a Abs. 1 MTV 1988 errechneten Geldbetrag zugrunde gelegt. Da dieser höher war als der übliche Stundenlohn der Kläger, haben die Kläger jeweils - auch bei Vergütung von nur 7,5 Stunden - bereits mehr erhalten, als ihnen zugestanden hat.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Pühler

B. Hennecke



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

