

Aktenzeichen: 8 AZR 655/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Schlußurteil vom 16. November 1989
- 8 AZR 655/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. September 1986
Oberhausen - 2 Ca 1331/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. März 1987
Düsseldorf - 6 (7) Sa 1734/86 -

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; Manteltarifvertrag
für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der
Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nord-
rhein-Westfalens vom 30. April 1980 i. d. F. vom 3. Juli
1984 (MTV-Metall NRW) § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 6,
§ 12, § 15 Nr. 1 Buchst. a

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 655/88

6 (7) Sa 1734/86 Düsseldorf

Verkündet am
16. November 1989

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Schlußurteil

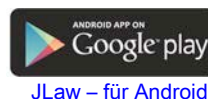
In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 1989 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und Schmidt für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. März 1987 - 6 (7) Sa 1734/86 - wird auch insoweit zurückgewiesen, als die Beklagte zur Zahlung von 31,26 DM nebst zugehörigen Zinsen verurteilt worden ist.
2. Die Beklagte hat die Kosten 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 Arbeitnehmer tätig.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 i. d. F. vom 3. Juli 1984, in Kraft seit 1. April 1985 (MTV 1984), anzuwenden.

In § 2 Nr. 1 MTV ist u. a. bestimmt:

"§ 2

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/
Ausbildungszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38 1/2 Stunden.

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

Die Spanne zwischen 37 und 40 Stunden soll angemessen ausgefüllt werden. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen (§ 3)."



§ 3 MTV hat folgenden Wortlaut:

"§ 3

Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/
Ausbildungszeit

1. Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 festgelegten Arbeitszeit ergibt, durch Betriebsvereinbarung näher geregelt. Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten zwischen 37 und 40 Stunden festgelegt werden.

Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb wird monatlich erfaßt und dem Betriebsrat mitgeteilt. Weicht der Durchschnitt von 38 1/2 Stunden ab, so ist mit dem Betriebsrat eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren.

.....

2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktage in der Woche verteilt werden. Sie muß im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden.

.....

6. 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 den §§ 12 und 15 MTV ist bestimmt:



"§ 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);
 - b) bei den Angestellten der regelmäßige Arbeitsverdienst (Berechnung s. § 15) und eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die je Urlaubstag 2,40 % (50 % von 1/20,83) des regelmäßigen Arbeitsverdienstes ausmacht;
 - c) bei den Auszubildenden die regelmäßige Ausbildungsvergütung sowie eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die je Urlaubstag 2,40 % (50 % von 1/20,83) der regelmäßigen Ausbildungsvergütung ausmacht.
2. Die Urlaubsvergütung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/Auszubildenden vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfaßt. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

Fällt ein Zahlungstermin für Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung in die Urlaubszeit, so sind der Lohn, das Gehalt oder die Ausbildungsvergütung auf Wunsch des Arbeitnehmers/Auszubildenden vor Beginn des Urlaubs auszu zahlen. Statt dessen kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

§ 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 Abrech-



nungszeiträumen vor Beginn des Fortzahlungszeitraums (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwendersatz 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).

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.

....."

Durch Einigungsstellenspruch vom 23. März 1985 ist für den Betrieb der Beklagten die Arbeitszeit ab 1. April 1985 geregelt worden. Danach war für den Kläger weiterhin eine Arbeitszeit von acht Stunden für jeden Arbeitstag von Montag bis Freitag bei einer Betriebsnutzungszeit von 40 Stunden wöchentlich maßgeblich. Die sich daraus zu 38,5 Wochenstunden ergebende Arbeitszeitdifferenz wird durch Freischichten ausgeglichen.



Für vier Tage Urlaub im Mai 1986 hat die Beklagte eine Vergütung auf der Grundlage von 7,7 Stunden Arbeitszeit und einem Stundenlohn von 19,54 DM gewährt. Entsprechend ist sie für neun Tage Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit des Klägers mit einem Stundenlohn von 19,58 DM verfahren.

Der Kläger ist der Auffassung, daß die Beklagte ihm eine Vergütung für jeweils acht Stunden schulde. Daher stehe ihm noch als Urlaubsvergütung ein Differenzbetrag von 31,26 DM zu. Für die übrigen Tage sei ein Differenzbetrag von 52,86 DM anzusetzen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 84,12 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 9. September 1986 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluß den Rechtsstreit hinsichtlich der Urlaubsvergütung abgetrennt und an den erkennenden Senat abgegeben. Im übrigen hat er die Revision der Beklagten durch Teilurteil insoweit zurückgewiesen, wie die Beklagte zur Zahlung von 52,86 DM nebst zugehörigen Zinsen verurteilt worden ist.



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

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Der erkennende Senat hat nur noch über den vom Kläger begehrten Differenzbetrag zur Urlaubsvergütung in Höhe von 31,26 DM zu befinden, nachdem der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Teilurteil vom 5. Oktober 1988 (5 AZR 352/87) über die übrigen mit der Klage verfolgten Ansprüche entschieden hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß dem Kläger für die Urlaubstage im Mai 1986 31,26 DM als Differenz zu der ihm bereits gezahlten Urlaubsvergütung zustehen. Dies entspricht im Ergebnis der Auffassung, die der erkennende Senat im Urteil vom 18. November 1988 (- 8 AZR 238/88 - AP Nr. 27 zu § 11 BUrtG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) vertreten hat. Streitig ist auch in diesem Rechtsstreit allein die Frage, wie die Zahl der zu vergütenden Arbeitsstunden zu bemessen ist. Über die Höhe des dafür jeweils zu zahlenden Lohns streiten die Parteien nicht.

Die Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts und gegen die Auffassung des Senats rechtfertigen für den vorliegenden Rechtsstreit kein anderes Ergebnis.

2. Zu Unrecht meint die Revision, daß der Senat in seinem Urteil die Arbeitszeitsystematik des Metalltarifvertrags und damit die Begriffe tarifliche wöchentliche Arbeitszeit und individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkannt habe.



Nach § 3 Nr. 1 Satz 2 MTV 1984 beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden. Dies bedeutet, daß ein Arbeitnehmer entsprechend der für ihn maßgeblichen Dauer und entsprechend der für ihn maßgeblichen Verteilung dieser Zeit zur Arbeit verpflichtet ist. Dagegen ist die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 MTV 1984 eine Durchschnittszeit, die vor allem für die Durchschnittsberechnung nach § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1984 und die hieran geknüpften Folgen (Anpassung bei Abweichung) von Interesse ist.

Unterscheiden sich begrifflich daher tarifliche wöchentliche Arbeitszeit und individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, können sie dennoch gleich lang sein. Dies trifft z. B. zu, wenn durch Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit linear entsprechend der tariflichen Arbeitszeit verkürzt ist oder wenn nach § 3 Nr. 6 MTV 1984 unter Beibehaltung der Betriebsnutzungszeit eine Arbeitszeit von acht Stunden täglich (40 Stunden wöchentlich) vereinbart wird und ein Zeitausgleich durch Freischichten, also durch freie Tage, erfolgt. Auch dann beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht 40 sondern 38,5 Stunden. Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. von § 2 Nr. 1 MTV 1984 ist daher nicht nur die während einer Woche gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilte Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, sondern auch die über einen längeren Zeitraum verteilte Tätigkeit im Freischichtenmodell.



Aufgrund des als Betriebsvereinbarung wirkenden Einigungsstellenspruchs im Betrieb der Beklagten war für den Kläger eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden maßgebend, die im Freischichtenmodell bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden von Montag bis Freitag mit einem Zeitausgleich zwischen Betriebsnutzungszeit und individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit verteilt ist.

Der Senat hat in dem insoweit gleichliegenden Urteil vom 18. November 1988 (aaO) unter IV 2 ausgeführt: "Diese individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hat für den Kläger in den zu berücksichtigenden Monaten jeweils 40 Stunden betragen". Diese Zahl ist unzutreffend. Richtig muß es 38,5 Stunden heißen. Die Angabe beruht auf einem Schreibfehler, den der Senat inzwischen berichtigt hat.

3.a) Für die Berechnung der Urlaubsentgeltansprüche kommt es nach § 15 Nr. 1 Buchst. a Abs. 2 MTV 1984 entgegen der Auffassung der Revision nicht darauf an, wie lang die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dauert, sondern wie sie im Bezugszeitraum **v e r t e i l t** ist.

Maßgeblich als Ausgangspunkt der Berechnung entsprechend der Formulierung im Eingangsteil der Vorschrift ist damit der auf einen Arbeitstag entfallende Bruchteil der von dem Arbeitnehmer im Bezugszeitraum der letzten drei abgerechneten Monate erbrachten Arbeitszeit. Dies sind für den Kläger nach den nicht durch einen Tatbestandsberichtigungsantrag oder durch Prozeßrügen ange-



griffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jeweils acht Stunden pro Arbeitstag gewesen; Freistellungstage sind in diesem Zeitraum nicht angefallen. Damit bedarf es keiner Erörterung, ob sie in die Berechnung einzubeziehen wären oder nicht.

Da vorliegend die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den Kläger auf fünf Wochentage verteilt ist, ergibt sich nach der Regelung in § 15 Nr. 1 Buchst. a Abs. 2 MTV 1984 keine Änderung, wonach bei Urlaub ein Fünftel der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Bruchteil zugrunde zu legen ist. Ihr kommt im übrigen wegen § 3 Nr. 2 MTV 1984, nach dem die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktage in der Woche verteilt werden kann, nur ausnahmsweise Bedeutung zu.

b) Dem entspricht die in dem Klammerzusatz in § 15 Nr. 1 Buchst. a Abs. 2 MTV 1984 angeordnete Berechnung. Dies ist die Anweisung der Tarifvertragsparteien, wie zur Berechnung der für den Umfang der Lohnzahlungspflicht maßgeblichen Stunden konkret vorzugehen 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. Auch daraus folgen acht Stunden jeweils für den Urlaubstag zu vergütende Arbeitszeit.

Auch hiervon ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Seine Ausführungen hierzu können nicht beanstandet werden.



Zu Unrecht stellt die Revision auch insoweit allein auf die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab und läßt dabei unbeachtet, daß es nach § 15 MTV 1984 insgesamt nicht hierauf, sondern auf die Verteilung dieser Arbeitszeit im maßgeblichen Bezugszeitraum ankommt. Hierauf hat bereits der Fünfte Senat in seinem in diesem Rechtsstreit ergangenen Teilurteil hingewiesen und darauf abgestellt, daß es nicht auf eine nur rechnerisch vorgegebene Größe der Arbeitszeit ankommt.

4. Die Auffassung der Revision, daß in der Berechnung Freischichttage als Arbeitstage im Divisor des nach der Berechnungsregelung in § 15 MTV 1984 zu bildenden Quotienten zu berücksichtigen seien, kann vorliegend ebenfalls nicht zu einer Änderung der Beurteilung führen, weil nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für den Kläger im Bezugszeitraum keine Freischichttage angefallen sind. Hiervon ist auch der Fünfte Senat im Teilurteil vom 5. Oktober 1988 ausgegangen. Die Rechtsausführungen der Revision gehen damit vorliegend ins Leere.

Soweit der Fünfte Senat dennoch im Rahmen seiner Überlegungen zur möglichen Verletzung des Gleichheitssatzes erwogen hat, daß sich die Lohnhöhe durch Zeitausgleichstage im Bezugszeitraum verringern könne, sind dies Erwägungen, die das Urteil nicht tragen, weil vorliegend nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Freischichttage nicht angefallen sind. Deshalb bedarf es keiner Beurteilung des Senats, ob den Überlegungen des Fünften Senats insoweit zugestimmt werden muß.



5. Schließlich kann der Revision auch insoweit nicht gefolgt werden, als sie auf die Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) hinweist. Hierzu hat der erkennende Senat bereits im Urteil vom 7. Juli 1988 (- 8 AZR 198/88 - AP Nr. 23 zu § 11 BUrlG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausführlich Stellung genommen. Es trifft zwar zu, daß ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer, der im Freischichtenmodell beschäftigt ist, zu höheren Leistungen verpflichtet sein kann als gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit linear verkürzt ist. Solche Ungleichheiten sind aber nicht willkürlich. Sie ergeben sich nicht zwingend aus den Regelungen des Manteltarifvertrages, sondern nur im Zusammenhang mit der jeweiligen betrieblichen Entscheidung für die nach dem Manteltarifvertrag möglichen und zulässigen Arbeitsverteilungsregelungen. Diese braucht ein Arbeitgeber nur zuzugestehen, soweit sie die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen (vgl. § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG). Wenn ein Tarifvertrag Ansprüche von einer betrieblichen Regelung abhängig macht, die diesen rechtlichen Rahmen beachten muß, ist dies nicht sachwidrig.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Weiss

R. Schmidt



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)