

Aktenzeichen: 8 AZR 66/84

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 27. Januar 1987
- 8 AZR 66/84 -

I. Arbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 9. Februar 1983
- 3 Ca 2018/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 29. November 1983
- 11 Sa 689/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Urlaubsvergütung und Kurzarbeitszeiten

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 1; Manteltarifvertrag für
die Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Handwerke im Lande
Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 1. Februar 1979 § 12

Leitsatz:

Stellt eine Berechnungsregelung in einem Tarifvertrag für
den Anspruch auf Urlaubsentgelt nur auf im Bezugszeitraum
tatsächlich geleistete und bezahlte Arbeit ab, ist es aus-
geschlossen, Arbeitszeit in die Berechnung einzubeziehen,
die wegen Kurzarbeit ausgefallen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 66/84

11 Sa 689/83 Hamm

Verkündet am
27. Januar 1987

Siegel,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 1987 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. November 1983 - 11 Sa 689/83 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 9. Februar 1983 - 3 Ca 2018/82 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits 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 Kundendienstmonteur mit einem Stundenlohn 16,36 DM beschäftigt.

Vom 20. April 1982 bis zum 17. Mai 1982 fielen für den Kläger wegen Kurzarbeit im Betrieb der Beklagten 48,5 Arbeitsstunden aus. Im Juni 1982 war der Kläger an drei Arbeitstagen arbeitsunfähig krank und erhielt an einem Arbeitstag Urlaub. Im Juli 1982 war der Kläger erneut an drei Arbeitstagen arbeitsunfähig krank und hatte an 19 Arbeitstagen Urlaub.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 20. Dezember 1978 (MTV) anzuwenden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 5 Nr. 4 Abs. 2 und § 8 Nr. 5 MTV lauten:

"Würde der Arbeitnehmer nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit geleistet haben, so ist von dem Zeitpunkt der Kurzarbeit an die veränderte Arbeitszeit bei der Berechnung der Lohnfortzahlung zu berücksichtigen."

"Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst."

§ 9 Nr. 1 MTV bestimmt:

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

100 % des Arbeitsentgeltes plus 40 % zusätzliches Urlaubsgeld, ausgehend vom durchschnittlichen Arbeitsverdienst (siehe Berechnung § 12)."

§ 12 Nr. 1 und 2 MTV enthalten folgende Regelungen:

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

a) Hinsichtlich der Lohn-/Gehaltshöhe der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn des Fortzahlungszeitraumes (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum, jedoch ohne einmalige Zuwendungen - wie zusätzliches Urlaubsgeld, Sonderzahlungen bezüglich eines Teils eines 13. Monatseinkommens, Ergebnisbeteiligungen bezogen auf den Betriebsgewinn, Jubiläumsgelder, Erfinderbezahlungen, Beihilfen aus besonderem Anlaß - und Leistungen, die Aufwandsersatz darstellen - Fahrgeld, Reisekosten, Werkzeuggelderstattung, Kleiderreinigungsgeld, Trennungsschadung und Auslösungen, soweit die Auslösungen nicht in der Regel als Pauschalbetrag fortlaufend



ohne Nachweis besonderer Aufwendungen gezahlt wird - geteilt durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden).

- b) Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Tag, der zu vergüten ist, 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers, nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate (Gesamtzahl der an diesen Arbeitstagen geleisteten Stunden, geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben).

2. Wenn in den Bezugszeiträumen oder während des Zeitraumes der Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes eine Verdiensterhöhung nicht nur vorübergehender Art eintritt, so ist der regelmäßige Arbeitsverdienst auf der veränderten Grundlage zu ermitteln."

Die Beklagte legte bei der Berechnung der Lohnfortzahlung und der Urlaubsvergütung den durch die Kurzarbeit verringerten Gesamtverdienst des Klägers in den jeweils letzten drei abgerechneten Monaten zugrunde. Sie hat die durch Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden bei der Ermittlung der Anzahl der je Arbeitstag zu vergütenden Arbeitsstunden als geleistete Arbeitsstunden berücksichtigt. Hiernach errechnet sich für den Kläger für den Monat Juni ein Stundenlohn von 15,51 DM und für den Monat Juli ein Stundenlohn von 15,72 DM. Die Urlaubsvergütung ist damit für den Monat Juni um 10,20 DM und für den Monat Juli um 145,92 DM (bei Einbeziehung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes von 50 %) niedriger als die Vergütung, die sich bei einem Stundenlohn von 16,36 DM ergeben hätte. Bei der Berechnung der Lohnfortzahlung ergibt sich eine Differenz von 20,40 DM für den Monat Juni und 15,36 DM für den Monat Juli 1982, insgesamt 35,76 DM.

Der Kläger, der mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht von



einem höheren Stundenlohn als 16,36 DM ausgegangen ist, widerspricht der Berechnung der Beklagten. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte dürfe bei der Berechnung des tariflichen Durchschnittsverdienstes zur Ermittlung seiner Lohnfortzahlungs- und Urlaubsvergütungsansprüche Kurzarbeitszeiten nicht lohnmindernd berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 283,31 DM brutto zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 191,88 DM stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete zugelassene Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen. In der mündlichen Verhandlung über die Revision haben die Parteien einen Teilvergleich über die Differenz zum Lohnfortzahlungsanspruch in Höhe von 35,76 DM geschlossen.

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 vollständigen Abweisung der Klage.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung des von ihm begehrten Differenzbetrages zu der Urlaubsvergütung. Nur hierüber war vom erkennenden Senat noch zu ent-



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



scheiden.

1. Nach § 9 Nr. 1 Abs. 1 MTV ist die Urlaubsvergütung nach § 12 MTV zu berechnen. Die Beklagte hat den hiernach zu ermittelnden Arbeitsverdienst zutreffend bestimmt.

Hinsichtlich der Lohnhöhe ist dieser für den Kläger nach § 12 Nr. 1 Buchst. a MTV nach dem Gesamtverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn des Fortzahlungszeitraums, geteilt durch die Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden, zu berechnen. Diesen tariflichen Anforderungen ist die Beklagte durch die Ermittlung der Durchschnittsstundenlöhne in Höhe von 15,51 DM und 15,72 DM nachgekommen.

Für die Anzahl der von ihr zu vergütenden Arbeitsstunden hat die Beklagte jeweils acht Stunden pro Arbeitstag zugrunde gelegt. Ob dies der in § 12 Nr. 1 Buchst. b MTV angeordneten Berechnung entspricht, nach der hinsichtlich der je Tag zu vergütenden Gesamtzahl der Arbeitsstunden die nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate geleisteten Arbeitsstunden durch die Zahl der Arbeitstage zu teilen ist, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben, bedarf keiner Entscheidung durch den Senat, da die Parteien hierüber nicht streiten. Immerhin ist darauf hinzuweisen, daß die Berechnung nach der vom Tarifvertrag vorgesehenen Berücksichtigung nur der tatsächlich geleisteten Stunden nicht zu einem für den Kläger günstigeren Ergebnis führen könnte.



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



2. Auch das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß die tarifvertragliche Regelung die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zur Berechnungsgrundlage für den regelmäßigen Arbeitsverdienst mache, meint dann aber, daß der Manteltarifvertrag sich einer Regelung enthalte, was zu geschehen habe, wenn innerhalb des Bezugszeitraums Kurzarbeit geleistet worden ist. Aus diesem Grunde müsse zur Auslegung des Tarifvertrags auf § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zurückgegriffen werden, der ausdrücklich bestimme, daß Verdienstminderungen infolge verkürzter Arbeitszeit während des Bemessungszeitraums bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht zu berücksichtigen seien.

3. Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, daß § 12 MTV einen eindeutigen Inhalt hat, der auch die Behandlung von Kurzarbeitszeiten umfaßt. § 12 MTV sieht als Berechnungsgrundlage für die Ermittlung sowohl des Durchschnittslohns als auch der Zahl der zu vergütenden Arbeitsstunden vor, daß nur tatsächlich geleistete und vergütete Arbeitsstunden im Bezugszeitraum in die Berechnung einzubeziehen sind. Damit ist die Berücksichtigung von Arbeitszeiten ausgeschlossen, die infolge von Kurzarbeit ausfallen. Dies wird im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch durch § 8 Nr. 5 MTV bestätigt. Dort ist bestimmt, daß die Dauer des Urlaubs durch Kurz- oder Mehrarbeit nicht beeinflusst wird. Damit haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, daß Kurzarbeit nicht zur Kürzung des Urlaubsanspruchs führt. Hätten sie entgegen der von ihnen getroffenen Regelung für die Berechnung des während des Urlaubs weiterzuzahlenden Arbeitsverdienstes die



im Berechnungszeitraum anfallende Kurzarbeit ebenfalls als anspruchsmindernd ausschließen wollen, hätte es einer weiteren Regelung bedurft, mit der für die in § 12 MTV für den Geldfaktor bzw. für den Zeitfaktor oder auch für beide Faktoren in § 12 MTV bestimmt wird, daß Kurzarbeit dennoch als geleistete und/oder als bezahlte Arbeitszeit zu behandeln ist.

Eine solche z. B. in § 15 Nr. 2 Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 enthaltene Bestimmung (vgl. dazu das Urteil des erkennenden Senats vom 13. November 1986 - 8 AZR 224/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt) ist in § 12 MTV nicht aufgenommen.

Die Tarifvertragsparteien haben im Übrigen auch für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in § 5 Nr. 4 Abs. 2 MTV für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eine Kürzung der Lohnfortzahlung vereinbart, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit geleistet haben würde. Durch diese Regelung sind sie von der Berechnungsvorschrift in § 12 MTV (in Übereinstimmung mit § 2 Abs. 2 Satz 1 LohnfortzahlungsgG) abgewichen. Daraus muß gefolgert werden, daß die Anspruchsminderung durch Kurzarbeit im Bezugszeitraum nicht übersehen worden ist, sondern im Gegenteil sich Kurzarbeit auch z. B. dann anspruchsmindernd auf den Lohnfortzahlungsanspruch auswirken kann, wenn die Kurzarbeit **n i c h t** im Bezugszeitraum angeordnet wird.

Haben damit die Tarifvertragsparteien entgegen der Auffas-



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



sung des Landesarbeitsgerichts die mit der Anordnung von Kurzarbeit für die Berechnung des Arbeitsverdienstes nach § 12 MTV verbundenen Konsequenzen nicht übersehen, sondern hierzu eine Regelung getroffen, nach der nur tatsächlich geleistete und bezahlte Arbeit für die Berechnung berücksichtigt werden darf, ist es ausgeschlossen, § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zur Auslegung von § 12 MTV heranzuziehen.

4. Soweit das Landesarbeitsgericht Überlegungen angestellt hat, ob die tarifliche Regelung im Einklang mit § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG steht, bedarf es keiner Erwägung des Senats hierzu. Insbesondere bedarf es auch im vorliegenden Rechtsstreit keiner Entscheidung des Senats darüber, ob tarifliche Regelungen jedenfalls im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs entgegen § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zu einer Verringerung des Lohns gegenüber dem nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Lohnanspruch führen dürfen. Die dem Kläger zu gewährende Urlaubsvergütung nach § 9 Nr. 1 Abs. 1 MTV ist nicht identisch mit dem regelmäßigen Arbeitsverdienst i. S. von § 12 MTV, sondern beträgt wegen der dort geregelten Einbeziehung des zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 40 % des Arbeitsentgeltes in die Urlaubsvergütung insgesamt 140 % hiervon. Im Ergebnis erhält der Kläger nach dem MTV einen höheren Betrag als Urlaubsentgelt, als ihm zustünde, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. Hier erhöht sich das Urlaubsentgelt noch dadurch, daß die Beklagte statt der tarifvertraglichen Verpflichtung ein zusätzliches Urlaubsgeld von 50 % gezahlt hat.

Michels-Holl

Dr. Weiss

Dr. Leinemann

Schmidt

Dr. Peifer

**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](#)