

Aktenzeichen: 9 AZR 118/92
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Teilurteil vom 08. November 1994
- 9 AZR 118/92 -

I. Arbeitsgericht
Herne

Urteil vom 11. April 1991
- 1 Ca 3001/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. September 1991
- 11 (1) Sa 859/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsvergütung im Freischichtenmodell

Gesetz:

BurlG §§ 11, 1, 13; TVG §§ 1, 4; MTV für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 § 11 Nr. 4, § 12 Nr. 1, § 15 Nr. 1 a, § 17 Nr. 2, 3, 5; TV vom 3. Juli 1984 zur Änderung des MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 Vorbemerkungen, § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 2, 6; TV vom 5. Mai 1987 zur 2. Änderung des MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 Vorbemerkungen; TVG § 4 Abs. 5

Leitsätze:

1. Nach der Kündigung des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 (MTV-Metall NRW 1980) zum 31. Dezember 1983 haben die Vorschriften des MTV-Metall NRW 1980 mit Ausnahme der urlaubsrechtlichen Vorschriften nach §§ 9 bis 12 nur kraft Nachwirkung für die bereits während der Laufzeit des MTV-Metall NRW begründeten Arbeitsverhältnisses gegolten.
2. Die Tarifverträge zur Änderung des MTV-Metall NRW 1980 vom 3. Juli 1984 und 5. Mai 1987 haben nur die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften in §§ 2 bis 6 ersetzt. Die kraft Nachwirkung weitergeltenden Vorschriften, insbesondere § 15, konnten von den Tarifvertragsparteien während der Nachwirkung nicht mit tariflicher Wirkung geändert werden.
3. Nach § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 ist bei der Ermittlung des Zeitfaktors für die Berechnung der Urlaubsvergütung im Freischichtenmodell nur auf die tatsächlichen Arbeitstage (Kalendertage mit Arbeitspflicht), nicht jedoch auf die zum Zeitausgleich zur Erreichung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgesetzten freien Tage abzustellen.



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



9 AZR 118/92

11 (1) Sa 859/91 Hamm

Verkündet am
8. November 1994

Klapp,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Teilurteil

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Mache für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. September 1991 - 11 (1) Sa 859/91 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als es unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Herne vom 11. April 1991 - 1 Ca 3001/89 - die Klage bezüglich der Urlaubsvergütung in Höhe von 334,18 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag abgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 11. April 1991 - 1 Ca 3001/89 - zurückgewiesen.

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 :

Die Parteien streiten über die Höhe der tariflichen Urlaubsvergütung und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in der Zeit von Oktober 1985 bis Dezember 1987.

Die Klägerin war bereits im Jahre 1983 im Herner Betrieb der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit das Tarifwerk der Metallindustrie, insbesondere der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (MTV-Metall NRW) Anwendung.

In dem von der Gewerkschaft zum 31. Dezember 1983 gekündigten MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 war u.a. bestimmt:



"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit/Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit/
Ausbildungszeit darf 40 Stunden nicht über-
schreiten.

...

§ 11

Urlaubsdauer

...

4. Arbeitstage/Ausbildungstage sind alle Kalen-
dertage, an denen der Arbeitnehmer/Auszubil-
dende in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten
hat/in regelmäßiger Ausbildung steht.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit/Ausbil-
dungszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage
in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt meh-
rerer Wochen - verteilt ist, gelten fünf Tage
je Woche als Arbeitstage/Ausbildungstage.

Gesetzliche Feiertage sowie Berufsschultage,
an denen die Berufsschule besucht wird, werden
nicht als Urlaubstage gerechnet, sofern sie in
den Urlaub fallen.

Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in regel-
mäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich
gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte
haben unter Beachtung der jeweiligen Schicht-
pläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub
eines Arbeitnehmers entspricht, der im Ein-
schichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche re-
gelmäßig beschäftigt wird.

5. Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder
Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflußt.

§ 12

Urlaubsvergütung

1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind
zugrunde zu legen
 - a) bei Arbeitern hinsichtlich der Lohnhöhe
150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes
- ...



§ 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 zugrundegelegt:

- a) Gewerbliche Arbeitnehmer

Hinsichtlich der Lohnhöhe der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten ...;

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).

...

...

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.

§ 17

Geltendmachung und Ausschluß von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis

...

2. Der Arbeitnehmer/Auszubildende hat das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung,



b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

3. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, daß der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.

...

5. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluß nicht ein. ...

..."

Nach der Kündigung des MTV-Metall NRW, die nicht die urlaubsrechtlichen Vorschriften §§ 9 bis 12 erfaßt hatte, schlossen die Tarifvertragsparteien am 3. Juli 1984 einen Tarifvertrag zur Änderung des MTV-Metall NRW vom 30. April 1980, in dem sie die bisherigen Arbeitszeitregelungen der §§ 2 bis 6 durch eine Neuregelung ersetzten. In der Vorbemerkung dieses Änderungstarifvertrages ist dazu bestimmt:

"Die §§ 2 bis 6 treten am 1. April 1985 in Kraft und sind mit einer Frist von drei Monaten erstmals kündbar zum 30. September 1986.

Die übrigen Vorschriften des Manteltarifvertrages vom 30. April 1980 gelten kraft Nachwirkung weiter und werden Gegenstand von Verhandlungen sein.

Die besondere tarifliche Behandlung der §§ 9 bis 12 des Manteltarifvertrages vom 30. April 1980 wird von dieser Vereinbarung nicht berührt."

Die hier maßgeblichen Bestimmungen der Neuregelung lauten:

"§ 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).

...

...

§ 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. ...

...

2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktagen 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. ..."

In Umsetzung des Änderungstarifvertrages wurde zunächst im Betrieb der Beklagten die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin durch Kürzung der täglichen Arbeitszeit ermäßigt. Mit Wirkung zum 16. September 1985 ist dann für den Betrieb mit Zustimmung des Betriebsrats das sog. Freischichtenmodell eingeführt worden. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin ist jeweils so festgelegt worden, daß durch die Einlegung unbezahlter Freischichtentage im rechneri-



schen Durchschnitt von zwei Monaten eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wurde.

Der am 5. Mai 1987 von den Tarifvertragsparteien abgeschlossene 2. Änderungstarifvertrag enthält folgende Bestimmungen:

"Der Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur 1. Änderung des Manteltarifvertrages vom 30. April 1980 (§§ 2 - 6) wird mit Wirkung vom 1. April 1987 wieder in Kraft gesetzt.

Am 1. April 1988 treten die §§ 2 - 6 mit den nachstehenden Änderungen in Kraft und sind mit einer Frist von drei Monaten erstmalig kündbar zum 31. März 1990.

Die übrigen Vorschriften des Manteltarifvertrages vom 30. April 1980 mit Ausnahme der §§ 9 bis 12 sind gekündigt und gelten kraft Nachwirkung weiter. Sie und der Monatslohn sind Gegenstand von Verhandlungen."

Die inhaltlichen Neuregelungen des 2. Änderungstarifvertrages sind im Rahmen der Neuordnung der Paragraphenfolge durch den Manteltarifvertrag vom 29. Februar 1988 als §§ 3 bis 7 übernommen worden.

Die Beklagte hat in den Jahren 1986 und 1987 der Klägerin jeweils 30 Tage Urlaub gewährt. Sie hat bei der Berechnung der Urlaubsvergütung - ohne Berücksichtigung der Mehrarbeit - ein Fünftel der tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden zugrundegelegt. Die Klägerin ist der Ansicht, daß für jeden Urlaubstag mindestens acht Stunden zugrundegelegt sein, da ihre tägliche Arbeitszeit mindestens acht Stunden betragen habe. Nachdem sie zunächst erfolglos für die Urlaubs- und Krankheitstage Nachzahlungen verlangt hatte, machte sie am 11. Dezember 1989



schriftlich einen Betrag in Höhe von 886,53 DM geltend, den sie im Verlauf des Rechtsstreits auf 583,02 DM ermäßigt hat.

Als Unterschiedsbetrag zur Urlaubsvergütung macht die Klägerin unter Verzicht auf Steigerungen, die sich aus geleisteter Mehrarbeit ergeben, im einzelnen geltend:

Januar 86	1 Tag	4,68 DM
Februar 86	1 Tag	7,30 DM
März 86	1 Tag	6,07 DM
Mai 86	4 Tage	22,60 DM
Juni 86	3 Tage	18,03 DM
Juli 86	19 Tage	148,27 DM
August 86	1 Tag	2,70 DM
Januar 87	1 Tag	2,53 DM
April 87	2 Tage	5,65 DM
Mai 87	2 Tage	5,02 DM
Juli 87	9 Tage	32,13 DM
August 87	10 Tage	35,70 DM
Dezember 87	6 Tage	43,50 DM
Gesamtsumme:		334,18 DM

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 583,02 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Beklagte habe bei der Berechnung des "regelmäßigen Arbeitsverdienstes" von einem Zeitfaktor von acht Stunden auszugehen. Die Klägerin habe ihre Ansprüche auch "jeweils rechtzeitig geltend gemacht".

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

I. Der erkennende Senat hat entsprechend § 301 Abs. 1 ZPO durch Teilurteil ausschließlich über die urlaubsrechtlichen Ansprüche der Klägerin entschieden. Insoweit ist die Revision der Klägerin begründet; denn die Klägerin hat einen Anspruch auf Nachzahlung von tariflicher Urlaubsvergütung für die im Jahre 1986 und 1987 gewährten Urlaubstage in Höhe von insgesamt 334,18 DM nebst Zinsen. Über die noch weiter anhängigen Ansprüche auf Fortzahlung des Lohnes für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin in den Jahren 1985 bis 1987 wird der dafür zuständige Fünfte Senat zu entscheiden haben.

1. Der mit der Klage vom 28. Dezember 1989 erhobene Anspruch auf Nachzahlung an Urlaubsvergütung für die Jahre 1986 und 1987 ist nicht nach § 17 Nr. 5 MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 ausgeschlossen.

a) Da tarifliche Verfallfristen Ansprüche in ihrem zeitlichen Umfang begrenzen, müssen die Gerichte für Arbeitssachen die Einhaltung dieser Fristen als Anspruchsvoraussetzung beachten (vgl. BAGE 4, 37, 39 = AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Urteil des



erkennenden Senats vom 15. Juni 1993 - 9 AZR 208/92 - AP Nr. 123 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

b) Die Einhaltung der Ausschlußfrist des § 17 Nr. 2 b MTV-Metall NRW 1980 war trotz Ablauf des Tarifvertrags zum 31. Dezember 1983 zu prüfen. Nach § 4 Abs. 5 TVG galt die ursprünglich unmittelbar für die tarifgebundenen Parteien nach § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 TVG normativ wirkende Vorschrift in dem hier fraglichen Zeitraum kraft Nachwirkung weiter (vgl. BAG Urteil vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 218/74 - BAGE 27, 22 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung).

c) Nach § 17 Nr. 2 b MTV-Metall NRW 1980 war der Anspruch auf restliche Urlaubsvergütung innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der Urlaubsabrechnung geltend zu machen. Zwar konnte die Klägerin mit ihrem schriftlichen Verlangen vom 11. Dezember 1989 diese Frist nicht mehr wahren. Nach den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen hat jedoch die Klägerin jeweils innerhalb dieser Ausschlußfrist ihre Ansprüche bei der Beklagten angemeldet. Da die formlose Geltendmachung nach § 12 Nr. 5 MTV-Metall NRW 1980 genügt, ist der Anspruch nicht ausgeschlossen.

2. Der Anspruch auf Nachzahlung restlicher Urlaubsvergütung folgt aus § 12 Nr. 1 a in Verb. mit § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980. Entgegen der Berechnungsweise der Beklagten und der Ansicht des Landesarbeitsgerichts waren bei der Bestimmung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes unter Vernachlässigung tatsächlicher Mehrarbeit nicht die 7,7 zu vergütenden Arbeitsstunden pro Urlaubstag, sondern acht Stunden zugrunde zu legen.



a) Für die Urlaubsvergütung der Klägerin hat die Klägerin zu Recht die Berechnungsvorschrift des § 12 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 angewandt, nach der bei Arbeitern hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes zugrunde zu legen sind. Diese Vorschrift wirkte auch in den Jahren 1986 und 1987 unmittelbar und zwingend, weil sie nicht von der Kündigung des MTV-Metall NRW erfaßt war.

b) Die Bestimmung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes hat für die Klägerin als gewerbliche Arbeitnehmerin nach § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 zu erfolgen. Diese Vorschrift galt 1986 und 1987 nur kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG), nachdem der MTV-Metall NRW 1980 infolge der Kündigung zum 31. Dezember 1983 abgelaufen war. Dies haben die Tarifvertragsparteien sowohl in der Vorbemerkung des 1. Änderungstarifvertrages vom 3. Juli 1984 als auch in der des 2. Änderungstarifvertrages vom 5. Mai 1987 festgestellt.

Ob § 15, der nicht Gegenstand der Änderungstarifverträge war (vgl. Ziepke, Kommentar zum Tarifvertrag vom 3.7.1984, § 3 Anm. 36, S. 105; ders., Kommentar zum Tarifvertrag vom 5.5.1987, § 3 Anm. 65, S. 142), in einer anschließenden "Tarifizierung" durch die Auswechselung der Worte "wöchentliche Arbeitszeit" und "regelmäßige Arbeitszeit" jeweils in "individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit" an die geänderte Arbeitszeitregelung angepaßt worden ist, kann hier offenbleiben. Für eine derartige Änderungsabsicht der Tarifvertragsparteien spricht der Abdruck der aufgrund des Tarifvertrages vom 3. Juli 1984 geänderten Fassung



des § 15 MTV-Metall NRW 1980 in einer von der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Köln, herausgegebenen Broschüre sowie die entsprechende Veröffentlichung durch die Arbeitgeberseite. Sollten die Tarifvertragsparteien tatsächlich eine derartige Anpassung vereinbart haben, so kann sie jedoch keine rechtliche Wirkung entfalten, weil die nachwirkende Tarifvorschrift des § 15 MTV-Metall NRW 1980 nach dem Text der Vorbemerkung beider Änderungsverträge nicht durch eine Neuregelung ersetzt worden ist und im Nachwirkungszustand auch nicht mit tariflicher Wirkung geändert werden konnte (vgl. BAG Urteil vom 14. Februar 1973 - 4 AZR 176/72 - BAGE 25, 34 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung).

c) Der regelmäßige Arbeitsverdienst wird nach § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 durch einen Geld- und einen Zeitfaktor bestimmt. Streitig ist allein der Zeitfaktor, der nach § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 zu ermitteln ist. Nach dieser Vorschrift ist je Urlaubstag zu vergüten:

"1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate"

Ergänzend wird dazu bestimmt:

"(Gesamtzahl der in dem betreffenden Zeitraum geleisteten Stunden geteilt durch die Zahl der Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben)."

Das Verhältnis beider Sätze zueinander und ihre Bedeutung sind in Rechtsprechung und Schrifttum umstritten (vgl. BAG Urteil



vom 18. November 1988 - 8 AZR 238/88 - BAGE 60, 163 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG sowie nicht veröffentlichte Urteile vom 18. November 1988 - 8 AZR 31/87 -, - 8 AZR 32/87 -, - 8 AZR 67/87 - und vom 16. November 1989 - 8 AZR 655/88 -; BAG Urteil vom 5. Oktober 1988 - 5 AZR 352/87 - BAGE 60, 14 = AP Nr. 80 zu § 1 LohnFG; vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP Nr. 21 zu § 2 LohnFG; Leinemann, BB 1990, 201; Ahrens, Anm. zu EzA § 1 LohnFG Nr. 118; Buchner, Anm. zu EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 54).

aa) Das Landesarbeitsgericht ist in dem angefochtenen Urteil davon ausgegangen, daß der Klammerzusatz in § 15 Nr. 1 Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 die von den Tarifvertragsparteien vorgeschriebene Präzisierung der Berechnungsweise des Zeitfaktors ausschließlich für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und nicht für die Urlaubsvergütung enthalte. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung sei allein auf die Fünftelung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate auszugehen. Im übrigen hat sich das Landesarbeitsgericht der Rechtsprechung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts angeschlossen. Danach sollen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitausgleich durch freie Tage (§ 3 Nr. 6 des Änderungstarifvertrages vom 3. Juli 1984), durch die die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden soll (§ 3 Nr. 2 Abs. 1 des Änderungstarifvertrages vom 3. Juli 1984), die in den letzten drei abgerechneten Monaten geleisteten Stunden durch die Zahl der Arbeitstage einschließlich der im Bezugszeitraum liegenden Freischichtentage geteilt werden (BAG Urteile vom 5. Oktober 1988 - 5 AZR 352/87 - BAGE 60, 14 = AP Nr. 80 zu § 1



LohnFG und vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP Nr. 21 zu § 2 LohnFG).

bb) Der vom Landesarbeitsgericht gewählte rechtliche Ausgangspunkt trägt dessen Entscheidung nicht.

Wird aus der nachwirkenden Vorschrift des § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 der vor der Klammer stehende Satzteil "bei Urlaub ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate" zugrundegelegt, so kann nicht - wie das Landesarbeitsgericht annimmt - ohne nähere Feststellungen ein zu vergütender Zeitfaktor von acht Stunden ausgeschlossen werden. Das für die Fünftelung maßgebliche Durchschnittsprinzip stellt nämlich in der nachwirkenden Rechtsnorm des MTV-Metall NRW 1980 weder auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden (§ 2 Nr. 1 Änderungsstarifvertrag vom 3. Juli 1984) noch auf die im Durchschnitt von zwei Monaten zu erreichende (§ 3 Nr. 2 Abs. 1 Satz 2 Änderungsstarifvertrag vom 3. Juli 1984) individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (§ 2 Nr. 1 Satz 2 Änderungsstarifvertrag vom 3. Juli 1984) ab, sondern auf die tatsächlich im Durchschnitt von drei Monaten wöchentlich geleistete Arbeitszeit der Arbeiterin. Für die Ermittlung der in den letzten drei Monaten vor dem jeweiligen Urlaubsantritt in den Jahren 1986 und 1987 tatsächlich von der Klägerin geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit fehlen konkrete tatsächliche Feststellungen.



cc) Dennoch bedarf es keiner Zurückverweisung zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung (§ 565 Abs. 1 ZPO), denn entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Klammerzusatz als Berechnungsanweisung der Tarifvertragsparteien auch für die Urlaubsvergütung im Freischichtenmodell anzuwenden und bei richtiger Auslegung des Begriffs Arbeitstag in § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 der Stundenfaktor acht pro Urlaubstag für die Berechnung der Urlaubsvergütung zugrundezulegen. Der erkennende Senat folgt insoweit der im Ergebnis zutreffenden Auffassung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (vgl. im einzelnen Senatsurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 477/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 1, 2 a der Gründe).

Der Klammerzusatz dient der Erläuterung der Berechnungsweise des Durchschnittsprinzips sowohl bei der Ermittlung des Zeitfaktors für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als auch für die Urlaubsvergütung. Die Festlegung der Fünftelung "bei Urlaub" schließt die Anwendung eines davon abweichenden Bruchs im Klammerzusatz nicht aus. Die Fünftelung spiegelt den in § 11 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1980 als Normalfall angenommenen Urlaub im Einschichtbetrieb für den Arbeitnehmer wider, der an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird. Der Klammerzusatz ergänzt das starre Fünftelungsprinzip für die vom Normalfall abweichenden Arbeitszeitregelungen (vgl. Senatsurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 477/91 -, zu II 2 d der Gründe). Das wird z. B. deutlich bei einem Teilzeitbeschäftigten, der im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate eine wöchentliche Arbeitszeit von 24 Stunden auf drei Tage in der Woche verteilt geleistet hat.



Er hat nicht für jeden Urlaubstag Anspruch auf Vergütung von ein Fünftel von 24 Stunden = 4,8 Stunden, sondern ein Drittel = 8 Stunden, weil nach der in dem Klammerzusatz geregelten Berechnungsmethode gerechnet werden muß: 24 Stunden geteilt durch die Zahl der drei Arbeitstage, auf die seine regelmäßige Arbeitszeit verteilt war.

dd) Die Berechnungsmethode im Klammerzusatz ist auch für den Urlaub der Klägerin anzuwenden. Ihre Arbeitszeit ist zwar gewöhnlich auf fünf Tage gleichmäßig mit je acht Stunden verteilt. Nach § 3 Nr. 6 des Änderungstarifvertrages vom 3. Juli 1984 soll aber ein Zeitausgleich durch freie Tage erfolgen, um die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden zu erreichen im Durchschnitt von zwei Monaten (§ 3 Nr. 2 des Änderungstarifvertrages vom 3. Juli 1984). Die Arbeitsverteilung mit einem Zeitausgleich nach diesem Freischichtenmodell ist nicht mit dem in § 11 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1980 zum urlaubsrechtlichen Regelfall erhobenen Arbeitnehmer im Einschichtbetrieb gleichzusetzen, der an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird (vgl. dazu im einzelnen Senatsurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 477/91 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 2 b, bb der Gründe).

ee) Bei der Berechnung des Zeitfaktors ist nur die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage, auf die die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Bezugszeitraum verteilt worden ist, zu berücksichtigen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Das ergibt sich nicht nur durch die grammatikalische Auslegung des Begriffs "Arbeitstages" unter Berücksichtigung der sprachlichen Fassung des § 11 Nr. 4 MTV-Metall NRW 1980. Maßgebend ist vielmehr der Zusammenhang der Vorschriften über die Urlaubsvergütung mit den Vorschriften über Arbeitszeit und Urlaubsdauer. In der bisherigen Rechtsprechung ist nicht ausreichend berücksichtigt worden (vgl. aber den Hinweis im Urteil des Achten Senats, BAGE 60, 163, 168 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG, zu III der Gründe), daß die Verkürzung oder die vom Normalfall abweichende Regelung der Arbeitszeit zu einer Veränderung der Urlaubsdauer führen kann. Wie die Bestimmung des § 11 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1980 zeigt, haben die Tarifvertragsparteien das Problem erkannt, daß die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit Einfluß auf die Dauer des Urlaubs hat. Für die in Teilzeitarbeit oder in Wechselschicht beschäftigten Arbeitnehmer ist deshalb die Regelung getroffen, daß deren Urlaub hinsichtlich seiner Dauer dem eines Arbeitnehmers im Einschichtbetrieb mit regelmäßiger Beschäftigung an fünf Tagen in der Woche entsprechen soll. Bei der Festlegung der Dauer des tariflichen Urlaubs ist die Verteilung der Arbeitszeit im Einschichtbetrieb mit regelmäßiger Beschäftigung an fünf Tagen in der Woche zum Maßstab genommen worden. Für abweichende Modelle der Arbeitszeitverteilung muß daher die Urlaubsdauer entsprechend umgerechnet werden (vgl. Senatsurteile vom 8. November 1994 - 9 AZR 477/91 - zu II 2 b aa der Gründe, sowie - 9 AZR 118/92 - und vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 165/91 - alle zur Veröffentlichung vorgesehen; zum MTV für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vgl. BAGE 68, 377 = AP Nr. 6 zu § 3 BUrlG). Ohne diese Umrechnung entstünde



eine Ungleichbehandlung. Arbeitnehmer mit täglicher Arbeitszeitverkürzung auf 7,7 Stunden haben bei 30 Urlaubstagen im Jahr an 220 Arbeitstagen zu arbeiten, während im Freischichtenmodell infolge der Arbeitszeitverkürzung durch die in dem maßgeblichen Zwei-Monats-Zeitraum des § 3 Nr. 2 Abs. 1 des 1. ÄnderungsTV zu gewährenden freien Tage nur 211,75 Arbeitstage anfielen (vgl. Ziepke, Kommentar zum Tarifvertrag vom 3.7.1984, § 3 Anm. 36, S. 104). Deshalb ist die Urlaubsdauer im Freischichtenmodell entsprechend dem Verhältnis der Arbeitspflicht umzurechnen (vgl. Senatsurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 477/91 - zu II 2 b bb der Gründe).

Diese Auswirkungen einer Arbeitszeitverteilung, die vom Regelfall der Verteilung auf die Wochentage von Montag bis Freitag abweicht, sind auch bei der Auslegung der Vorschriften über die Urlaubsvergütung zu beachten. Die Begriffe Arbeitstage und freie Arbeitstage können in den Vorschriften über die Urlaubsdauer und über die Urlaubsvergütung nicht unterschiedlich beurteilt werden. Das bedeutet, daß ein arbeitsfreier Tag, der bei der Berechnung der Urlaubsdauer unberücksichtigt bleibt, bei der Berechnung der Urlaubsvergütung ebenfalls keine Berücksichtigung finden darf. Dieses nicht nur am Wortlaut ausgerichtete Auslegungsergebnis zum Begriff Arbeitstag im Klammerzusatz des § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV 1980 vermeidet zudem ungleiche Ergebnisse, wie sie dem Achten Senat vorgehalten worden sind. Denn sowohl bei linearer Arbeitszeitverkürzung auf 7,7 Stunden arbeitstäglich als auch bei Beibehaltung des 8-Stunden-Arbeitstages und Gewährung von Freizeitausgleich durch Freischichten errechnet sich - nach entsprechender Umrechnung der Urlaubsdauer - dieselbe Urlaubsvergütung.



ff) Der Senat ist an dieser Auslegung des Klammerzusatzes in § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 nicht durch die Rechtsprechung des Fünften Senats gehindert, der für den Krankheitsfall und andere Lohnfortzahlungstatbestände entschieden hat, der Freischichttag müsse als Arbeitstag bei der Ermittlung der zu vergütenden Arbeitsstunden im Teiler mitberücksichtigt werden (BAG Urteil vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP Nr. 21 zu § 2 LohnFG).

Der Begriff Arbeitstag hat im Urlaubsrecht eine vom Recht der Entgeltfortzahlung abweichende Bedeutung. Im Urlaubsrecht ist für die Auslegung des Begriffs die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage maßgebend. Sie kann die Urlaubsdauer verändern, während z. B. der Lohnfortzahlungszeitraum im Krankheitsfall unabhängig von der Höhe der Arbeitsverpflichtung und der Verteilung der Arbeitszeit 6 Wochen beträgt. Dieser Unterschied führt dazu, daß der auf den ersten Blick für die Rechtsgebiete identische Begriff unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Dementsprechend haben die Tarifvertragsparteien den Begriff Arbeitstag auch nicht für alle tariflichen Vorschriften einheitlich verwandt. Er ist in § 11 Nr. 4 Abs. 1 MTV-Metall NRW 1980 für das Urlaubsrecht ausdrücklich eigenständig definiert. Außerdem haben die Tarifvertragsparteien in § 15 Nr. 19 Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 bewußt zwischen Urlaubsrecht und den weiteren Rechtsgebieten unterschieden. Da sich im Lohnfortzahlungs- und im Urlaubsrecht nicht dieselbe Rechtsfrage stellt, bedurfte es zur Vermeidung einer Divergenz im Sinne von § 45 Abs. 2 ArbGG keiner Anrufung des Großen Senats.



d) Wird die Berechnungsanweisung der Tarifvertragsparteien aus dem Klammerzusatz des § 15 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1980 im Sinne des erkennenden Senats angewandt, so ergibt sich jeweils für die letzten drei Monate vor Urlaubsgewährung in den Jahren 1986 und 1987 ein Zeitfaktor von acht Arbeitsstunden:

$$\frac{8 \text{ Stunden} \times 13 \text{ Wochen} \times \text{tatsächliche Arbeitstage}}{13 \text{ Wochen} \times \text{tatsächliche Arbeitstage}} .$$

Der Klägerin steht deshalb der der Höhe nach unstreitige Betrag an restlicher Urlaubsvergütung für die von der Beklagten 1986 und 1987 jeweils gewährten 30 Urlaubstage zu.

e) Unerheblich ist, daß die Beklagte in beiden Jahren von der Umrechnung keinen Gebrauch gemacht und deshalb möglicherweise zuviel Urlaub gewährt hat. Für die Zeit der Befreiung von der Arbeitspflicht zum Zwecke des tariflichen Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die tarifliche Urlaubsvergütung. Die Beklagte hat somit den von der Klägerin geforderten Restbetrag nachzuzahlen.

3. Die Beklagte hat nach §§ 291, 288 Abs. 1 BGB Prozeßzinsen zu zahlen.

II. Die Kostenentscheidung war dem Schlußurteil vorzubehalten.

Leinemann

Dörner

Düwell

Fieberg

Mache



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)