

Aktenzeichen: 9 AZR 170/00
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 3. April 2001
- 9 AZR 170/00 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 20. Mai 1998
- 7 Ca 9669/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 9. Februar 2000
- 4 Sa 664/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Urlaubsvergütung

Gesetz:

Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland idF vom 6. Februar 1997, in Kraft seit 1. Januar 1997 (MTV) § 10

Leitsatz:

In den Durchschnittsverdienst, der nach § 10 Abs. 5 MTV die Höhe der Urlaubsbezahlung (Durchschnittslohn und zusätzliches Urlaubsgeld) bestimmt, sind Zuschläge, die im Berechnungszeitraum für Sonntagsarbeit und Nacharbeit abgerechnet worden sind, auch dann einzubeziehen, wenn sie für Überstunden gezahlt worden sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 170/00
4 Sa 664/98
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. April 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Hintloglou für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 9. Februar 2000 - 4 Sa 664/98 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsentgelt 1997.

Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten, einem Unternehmen der Druckindustrie mit etwa 1.200 Arbeitnehmern, als Tiefdrucker beschäftigt. Die Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 6. Februar 1997 (MTV), in Kraft seit dem 1. Januar 1997, anzuwenden. Bei der Beklagten wird regelmäßig von Montag bis Freitag im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet. Der Kläger wurde 1996/1997 zusätzlich zu Sonderschichten an Sonntagen herangezogen. Die Beklagte vergütete diese Stunden als Überstunden und leistete die tariflich bestimmten Zuschläge. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung ließ sie diese Vergütung einschließlich der gezahlten Sonntags- und Nachtzuschläge unberücksichtigt.

§ 10 MTV enthält die Urlaubsbestimmungen. Nach Abs. 1 hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den tariflichen Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes. Abs. 5 lautet auszugsweise:

„Die Urlaubsbezahlung besteht aus dem Durchschnittslohn (a) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld (b). ...

- a) Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist der Durchschnittsverdienst der 3 abgerechneten Lohnabrechnungsmonate oder der 13 abgerechneten Lohnwochen (Berechnungszeitraum), die der Lohnwoche, in der der Urlaub beginnt, vorausgehen (6).

Zur Errechnung des Durchschnittslohnes je Urlaubstag (6) (7) (8) wird bei einer 5-Tage-Woche der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes (ausschließlich Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge, Zuschläge für Feiertagsarbeit und Antrittsgebühr) geteilt durch den Divisor 65.“



Im Betrieb der Beklagten beträgt der Berechnungszeitraum aufgrund einer nach § 10 Abs. 5 a) Unterabs. 3 MTV zulässigen Betriebsvereinbarung ein Jahr.

In den Durchführungsbestimmungen zu § 10 heißt es in Nr. 6 auszugsweise:

„Zum Bruttoverdienst des Berechnungszeitraums gehören auch Zuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, die Feiertagsbezahlung und die in den Anhängen zum MTV genannten Zulagen. Hat der betreffende Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum an einem Feiertag gearbeitet, ist der dafür erzielte Verdienst bei dem Durchschnittslohn zu berücksichtigen, jedoch abzüglich der Zuzüge für Feiertagsarbeit.“

Bis 31. Dezember 1996 lautete Nr. 6 Satz 1:

„Zum Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes gehören auch Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, die Feiertagsbezahlung und die in den Anhängen zum MTV genannten Zulagen.“

Die Durchführungsbestimmungen (DB) sind nach § 17 MTV Bestandteil des Tarifvertrags. Sie enthalten nicht nur Erläuterungen, sondern auch Ergänzungen und Änderungen des Stammtextes und sind insoweit selbständiges Tarifrecht.

Nach § 3 Abs. 1 MTV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Sie ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage von Montag bis Freitag zu verteilen. Überstunden sind nach § 5 Abs. 1 MTV solche Arbeitsstunden, die über die nach § 3 vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgehen. In den DB zu § 5 Nr. 1 Abs. 2 ist geregelt, alle an einem sonst arbeitsfreien Werktag über die nach § 3 vereinbarte jeweilige betriebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden seien als Überstunden nach § 8 Abs. 1 zu bezahlen. Regelmäßige Sonntagsarbeit wird nach § 7 Abs. 2 MTV in die tarifliche Wochenarbeitszeit einbezogen.

In § 8 (Zuschläge) ist bestimmt:

- „1. Für Arbeit innerhalb der Nachtarbeitszeit [§ 3 Ziff. 2a) Abs.2], für Arbeit an Samstagen innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen (§ 7) und für Überstunden (§ 5 Ziff.1) sind folgende Zuschläge zu bezahlen:



Zuschläge für Nachtarbeit

Für die Stunden von Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24.00 Uhr je Stunde 25%; für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde 52% des Stundenlohnes (1).

...

Zuschläge für Sonntagsarbeit einheitlich 115% des Stundenlohnes (2) (3).

....

Zuschläge für Überstunden

bei Tagschicht oder Frühschicht 30%
bei Spätschicht 50%
bei Nachtschicht 75%
des Stundenlohn.

Maßgebend für die Errechnung der Überstundenzuschläge ist die Lage der Schicht, für die der betreffende Arbeitnehmer an diesem Tag eingeteilt war (5). Dabei ist es unerheblich, ob diese Überstunden vor oder nach der Schicht dieses Tages geleistet werden.“

In Nr. 5 Unterabs. 3 der Durchführungsbestimmungen heißt es hierzu:

„Für Überstunden an arbeitsfreien Werktagen (§ 5 Anm. (1)) ist in der Regel ein Überstundenzuschlag von 30 % je Stunde zu bezahlen. Beginnen diese Überstunden in der zuschlagsfreien Tagesarbeitszeit, enden sie jedoch in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 50 % zu bezahlen. Beginnen **und** enden diese Überstunden in der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit, ist ein Zuschlag von 75 % je Stunde zu bezahlen.“

In § 8 Nr. 3 ist ua. geregelt:

„Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung:

Zuschläge für Überstunden werden nicht neben Zuschlägen für Nachtarbeit bezahlt. Ist der Überstundenzuschlag jedoch höher als der Nachtarbeitszuschlag, so wird er neben dem Nachtarbeitszuschlag bezahlt, allerdings nur in der Höhe der Differenz beider Zuschläge.



Zuschläge für Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag (4). Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn 2 Feiertage auf einen Tag fallen.

Zuschläge für Überstunden werden nicht neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonntags- und Feiertagsarbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen (3) (4).

Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt (4).“

Nach § 12 Abs. 1 MTV wird das Arbeitsentgelt im Fall von Erkrankungen und Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren bis zur Dauer von sechs Wochen unabhängig von § 4 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt. Als Arbeitsentgelt gilt der dort näher bestimmte Durchschnittsverdienst. Weiter heißt es in § 12 Abs. 2 MTV:

„... Für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes gelten die Durchführungsbestimmungen (6) zu § 10 ohne Beispiele 1 und 2 und ohne den letzten Absatz sowie die Durchführungsbestimmung (8) zu § 10. ...

Durch Betriebsvereinbarung kann auch geregelt werden, daß sich das Arbeitsentgelt danach berechnet, was der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts bleibt bei beiden Berechnungsarten die Überstundenbezahlung (einschließlich tariflicher Überstundenzuschläge) und die Antrittsgebühr unberücksichtigt.“

Der Kläger macht geltend, die für die Überstunden (Sonderschichten) gezahlten Sonntags- und Nachtzuschläge seien bei der Durchschnittsberechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen. Die Einbeziehung dieser Zuschläge führt für die 36 Urlaubstage des Klägers zu einer um 855,54 DM brutto höheren Urlaubsvergütung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 855,54 DM brutto nebst 4% Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 15. November 1997 zu zahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat beantragt, den Kläger mit der Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Der Kläger beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der Urlaubsvergütung, für deren Höhe die Sonntags- und (Sonntags-) Nachtarbeitszuschläge zu berücksichtigen sind, die er im Zusammenhang mit den von ihm geleisteten Sonderschichten (Überstunden) erhalten hat. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat.

1.1. Nach § 10 Abs. 5 MTV besteht die „Urlaubsbezahlung“ aus dem Durchschnittslohn (a) und dem zusätzlichen Urlaubsgeld (b). Grundlage für die Berechnung des Durchschnittslohnes ist nach § 10 Abs. 5 a) MTV der Durchschnittsverdienst des Bezugszeitraums. In die Bemessung des Durchschnittslohnes wird sodann der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes, hier der eines Jahres, einbezogen. Die Ausnahmen werden im Kammersatz geregelt. Das sind „Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge, Zuschläge für Feiertagsarbeit und Antrittsgebühr“. Zuschläge für Sonntags- und für Nachtarbeit sind nach dem Wortlaut des Tarifvertrags damit aus der Durchschnittsberechnung nicht auszunehmen. Das gilt unabhängig davon, ob die Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge für „normale“ Arbeit oder für Überstunden gezahlt worden sind.

2. Anderes läßt sich entgegen der Revision nicht dem Umstand entnehmen, daß es in dem Kammersatz heißt „ausschließlich Überstundenbezahlung“.

a) Die Beklagte weist zunächst zutreffend darauf hin, daß nach allgemeinem Sprachverständnis der Begriff Bezahlung die gesamte Gegenleistung umfaßt, die eine bestimmte Leistung abgelten soll. Eine Arbeit wird in diesem Sinn „bezahlt“, wenn der Arbeitgeber die vertraglich geschuldeten Zahlungen leistet, er also im Fall von Überstunden die vereinbarte Grundvergütung und die mit der Arbeitsleistung im übrigen verbundenen Zuschläge entrichtet. Das schließt nicht nur die Bezahlung ein, die wegen



der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit als „Überstundenzuschlag“ geschuldet ist. Überstundenbezahlung in diesem Sinn sind auch Zuschläge, die wegen der ungünstigen Lage der Überstunden oder wegen anderer Erschwernisse der Arbeit anfallen. Ohne die zusätzlichen Arbeitsstunden wären auch solche Zuschläge nicht vom Arbeitgeber zu „bezahlen“; sie beruhen mithin auf der Mehrleistung des Arbeitnehmers.

Das auf den allgemeinen Sprachgebrauch abhebende Argument der Beklagten greift gleichwohl nicht durch. Denn die Tarifvertragsparteien haben sich nicht darauf beschränkt, die „Überstundenbezahlung“ aus der Berechnung des Arbeitsverdienstes herauszunehmen. Sie haben zusätzlich ausdrücklich bestimmt, „ausschließlich Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge“. Sie haben damit zwischen den Entgeltbestandteilen, die aufgrund der vom Arbeitnehmer geleisteten Überstunden geschuldet sind, unterschieden. Von den möglichen Zuschlägen haben sie außer den Feiertagszuschlägen, die stets aus dem Durchschnittsverdienst auszuklammern sind, nur Überstundenzuschläge genannt, obwohl nach § 8 MTV je nach Lage der in Überstunden geleisteten Arbeitszeit auch Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge anfallen.

b) Der Hinweis der Revision auf die im Tarifvertrag übliche Verwendung des Begriffs „Bezahlung“ überzeugt nicht. So ist der Arbeitgeber ua. verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die jeweilig vereinbarte Arbeitszeit den ihm zustehenden Lohn „zu bezahlen“ (§ 2 Abs. 1 MTV); für gesetzliche Feiertage ist der entsprechende Lohnausfall „zu bezahlen“ (§ 6 Abs. 1 MTV). Ebenso sind nach § 8 Abs. 1 MTV Zuschläge „zu bezahlen“. Die Folgerung, wegen dieses Sprachgebrauchs im Tarifvertrag umfasse der Begriff Überstundenbezahlung sämtliche Entgeltbestandteile, die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Überstunden schulde, läßt sich indessen nicht ziehen. Vielmehr benutzen die Tarifvertragsparteien den Begriff „Bezahlung“ lediglich, um Art und Umfang der Leistungen des Arbeitgebers festzulegen, die er dem Arbeitnehmer bei Erfüllung der in der jeweiligen Tarifvorschrift bestimmten Voraussetzungen schuldet.

c) Für die Richtigkeit der Auslegung des Landesarbeitsgerichts spricht auch die von den Tarifvertragsparteien zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Kuren und Heilverfahren in § 12 MTV gefundene Lösung. Zwar wird dort zur Ermittlung des Durchschnittsverdienstes zunächst auf die Durchführungsbestimmungen Nr. 6 und 8 zu § 10 verwiesen. Im übrigen haben die Tarifvertragsparteien aber die Berechnung der fortzuzahlenden Durchschnittsvergütung anders formuliert als in der Urlaubsvorschrift. Dabei gilt diese Regelung auch dann, wenn sich das Entgelt nicht nach dem Bezugsprinzip errechnet, sondern wenn im Betrieb durch Betriebsvereinbarung das Lohnausfallprinzip



eingeführt ist und der Arbeitnehmer mithin das Entgelt erhält, das er ohne krankheits- oder kurbedingte Fehlzeit beanspruchen könnte.

Bei der Berechnung des Arbeitsverdienstes bleibt nach § 12 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV bei beiden Berechnungsarten „die Überstundenbezahlung (einschließlich tariflicher Überstundenzuschläge)“ unberücksichtigt. Hier haben die Tarifvertragsparteien mithin deutlich gemacht, daß sie von einem Oberbegriff Überstundenbezahlung ausgehen, der schon begrifflich Überstundenzuschläge einschließt. Das wird mit dem in Klammern gesetzten Zusatz klargestellt. Demgegenüber werden in § 10 Abs. 5 a) MTV Überstundenbezahlung und Überstundenzuschläge kumulativ genannt.

Dem läßt sich nicht mit Erfolg entgegenhalten, es sei davon auszugehen, die von Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag verwendeten Begriffe hätten regelmäßig denselben Inhalt. Die Anwendung dieser Auslegungsregel scheitert hier schon an dem Umstand, daß nach § 12 Abs. 2 Satz 1 MTV die urlaubsrechtlichen Durchführungsbestimmungen Nr. 6 und Nr. 8 nicht ausnahmslos in Bezug genommen sind. Hinzu kommen die unterschiedlichen Formulierungen in § 10 Abs. 5 a) MTV einerseits und in § 12 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV andererseits, obgleich beide Regelungen zeitgleich verhandelt und mit Wirkung zum 1. Januar 1997 vereinbart worden sind.

d) Daß die Tarifrunde 1996/1997 „sehr komplex und vielschichtig“ gewesen sei, wie die Beklagte vorträgt, und daß im Hinblick auf die erhobenen Tarifforderungen § 10 Abs. 5 a) MTV von der Arbeitgeberseite, § 12 Abs. 2 MTV hingegen von der Arbeitnehmerseite formuliert worden sei, erklärt die Diskrepanz nicht hinreichend. Wenn, wie sie weiter geltend macht, in § 10 Abs. 5 a) MTV Überstundenzuschläge nur deshalb kumulativ zur Überstundenbezahlung genannt würden, um auf jeden Fall sicherzustellen, daß entsprechend der zum 1. Oktober 1996 in Kraft getretenen Änderung des § 11 BUrlG in der Vergangenheit geleistete Überstunden das Urlaubsentgelt nicht erhöhten, so hat sich diese Vorstellung der Arbeitgeberseite im Tarifvertrag nach Wortlaut und Systematik nicht hinreichend niedergeschlagen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, entlastet die tarifliche Neuregelung Arbeitgeber im übrigen auch dann, wenn die für Überstunden angefallenen Sonntagsarbeits- und Nachtarbeitszuschläge in die Durchschnittsberechnung einbezogen werden. Denn der regelmäßige Arbeitsverdienst, die „Überstundengrundvergütung“, wie auch die ausdrücklich als Überstundenzuschläge gezahlten Zuschläge iSv. § 8 MTV bleiben außer Ansatz.



e) Deshalb führen „Sinn und Zweck“ der tariflichen (Neu-) Regelung zur Urlaubsvergütung entgegen der Revision zu keiner anderen Beurteilung. Ihre Erwägung, der Arbeitnehmer solle während des Urlaubs finanziell so gestellt werden, als habe er seine normale arbeitsvertragliche Verpflichtung erfüllt, entspricht dem von ihr gewünschten Ergebnis, nämlich der Einführung der Berechnungsart „Lohnausfall“ bei im Bezugszeitraum geleisteten Überstunden. Daß die Tarifvertragsparteien insoweit die tarifliche Berechnungsart „Bezugszeitraum“ vollständig abgelöst hätten, läßt sich hingegen nicht feststellen.

Diese Konsequenz ergibt sich auch nicht aus der Änderung der DB Nr. 6 zu § 10 MTV. Ihr ist lediglich zu entnehmen, daß die bis dahin als Bestandteil der Durchschnittsberechnung genannten Überstundenzuschläge entfallen, also nicht mehr berücksichtigt werden, während Zuschläge für Sonntagsarbeit und Nacharbeit unverändert angeführt werden.

II. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Düwell

Reinecke

Kreft

Schwarz

Hintloglou



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](#)