

Aktenzeichen: 9 AZR 204/95

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 24. September 1996

- 9 AZR 204/95 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 16. August 1994

- 10 (6) Ca 96/94 N -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 11. Januar 1995

- 4 Sa 1039/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt im Freischichtenmodell

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Papierindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 15. Juni 1988 in der Fassung vom 6. November 1992 § 25; ZPO § 550

Leitsatz:

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts im sog. Freischichtenmodell nach § 25 Ziff. 3.2.1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Papierindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 15. Juni 1988 in der Fassung vom 6. November 1992 bleiben die Freischichttage unberücksichtigt (Anschluß an BAGE 60, 163 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG; BAGE 78, 188 = AP Nr. 36 zu § 11 BUrlG; BAGE 78, 213 = AP Nr. 122 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 204/95

4 Sa 1039/94 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
24. September 1996

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Müller-Glöße und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Weiss und Otto für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
11. Januar 1995 - 4 Sa 1039/94 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung auch zur Entscheidung über die
Kosten des Revisionsverfahrens an das Landesar-
beitsgericht zurückverwiesen.

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 des tariflichen Urlaubs-
entgelts für die dem Kläger von der Beklagten im Jahr 1992 ge-
währten 28 und im Jahr 1993 gewährten 32 Tage Urlaub.

Der Kläger ist seit dem 2. Januar 1985 bei der Beklagten als
Heizer beschäftigt. Er arbeitet in der Wechselschicht an fünf
Tagen in der Woche. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft bei-
derseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeit-
nehmer der Papierindustrie in der Bundesrepublik Deutschland (im
folgenden MTV) vom 15. Juni 1988 in der Fassung vom 6. November
1992 Anwendung. Darin ist u.a. folgendes geregelt:

"§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- 1.1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich
der Pausen beträgt werktäglich acht Stun-
den und darf wöchentlich 40 Stunden, ab
1. Januar 1990 39 Stunden, ab 1. Januar
1991 38 Stunden nicht überschreiten.

...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2.1.2. Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilungszeitraumes von bis zu höchstens 12 Monaten erreicht werden.
- 2.1.3. Die dabei zu gewährenden Freischichten sollen möglichst im unmittelbaren Zusammenhang mit Sonntagen stehen.

...

§ 25

Urlaub

...

- 3.1. Für den Urlaub ist vor Urlaubsantritt ein Entgelt in Höhe des ausfallenden Arbeitsentgelts zu zahlen, es sei denn, daß durch Betriebsvereinbarung ein abweichender Modus vereinbart wird.

- 3.1.1. Zur Ermittlung des ausfallenden Arbeitsentgelts wird das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde gelegt, daß der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum erzielt hat.

- 3.1.2. Der Berechnungszeitraum ist betrieblich zu vereinbaren mit der Maßgabe, daß er mindestens drei abgerechnete Monate beträgt.

...

- 3.2.1. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag wird für das Urlaubsjahr vor Urlaubsantritt nur einmal errechnet aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Berechnungszeitraums geteilt durch die Zahl der Arbeitstage im Berechnungszeitraum.

- 3.2.2. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, daß auch bei geteiltem Urlaub vor jedem Urlaubsantritt das Urlaubsentgelt neu berechnet wird.

...

- 3.2.4. Als Arbeitstage zählen

alle Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung der tariflich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gearbeitet und solche, an denen er ohne



- 4 -

sachlich ausreichende Entschuldigung gefehlt hat; unberücksichtigt bleibt die Arbeitszeit, die darüber hinaus geleistet wurde;

alle Tage, für die gesetzlich oder tariflich Arbeitsentgelt fortgezahlt worden ist;

alle Urlaubstage.

..."

Der Betriebsrat hat mit der Beklagten eine Betriebsvereinbarung gemäß § 25 Ziff. 3.2.2. MTV abgeschlossen. Danach sind zur Berechnung des Urlaubsentgelts jeweils die letzten drei abgerechneten Monate vor Urlaubsantritt zugrunde zu legen.

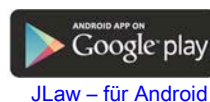
Das von der Beklagten an den Kläger gezahlte Urlaubsentgelt ist mit einem Stundenansatz von 7,6 für jeden auf einen Werktag fallenden Urlaubstag berechnet worden. Der Kläger hat diese Berechnungsweise beanstandet und nach erfolglosen außergerichtlichen Einigungsversuchen der Tarifvertragsparteien am 19. Januar 1994 Klage erhoben. Er ist der Auffassung, die Beklagte müsse ein höheres Urlaubsentgelt zahlen. Es seien pro Urlaubstag die arbeitstäglich von ihm geleisteten acht Stunden zugrunde zu legen. Aus dem Unterschied der Stundenansätze errechnet er einen Unterschiedsbetrag für das Jahr 1992 in Höhe von 181,40 DM und für 1993 in Höhe von 536,79 DM.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 918,19 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.



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



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, die bisher aus Vereinfachungsgründen von ihr vorgenommene stundenweise Berechnung sei zutreffend. Die tariflich vorgesehene tageweise Berechnung führe bei Einbeziehung der Freischichten in den Teiler der tariflichen Berechnungsformel zu keinem anderen Ergebnis.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Der Kläger verteidigt die angefochtene Entscheidung.

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. Denn das Landesarbeitsgericht hat die für die Höhe des geltend gemachten klägerischen Anspruches grundlegende tarifliche Berechnungsvorschrift nicht angewandt (§ 550 ZPO). Da die Sache wegen fehlender Feststellungen nicht spruchreif ist, ist sie zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO).

I. Entgegen der Rüge der Revision hat das Landesarbeitsgericht die für die beiderseits tarifgebundenen Parteien unmittelbar und zwingend für die Berechnung des Urlaubsentgelts in den Jahren



1992 und 1993 geltende Rechtsnorm des § 25 Ziff. 3.2.1 MTV richtig ausgelegt. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag wird aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Berechnungszeitraums (hier wegen der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung: letzte drei abgerechnete Monate) errechnet, indem es durch die Zahl der Arbeitstage ohne Berücksichtigung der Freischichttage des selben Berechnungszeitraums geteilt wird.

1. Nach allgemeinem Sprachgebrauch sind als Arbeitstage nur solche Tage zu verstehen, an denen tatsächlich gearbeitet wird. Davon sind auch die Tarifvertragsparteien ausgegangen. In § 25 Ziff. 3.2.4 MTV ist bestimmt, daß alle Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung der tariflich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf einzelne Wochentage gearbeitet hat, als Arbeitstage zählen. Da an Freischichttagen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung zu erbringen hat, sind diese keine Arbeitstage im Sinne von § 25 Ziff. 3.2.1 MTV.

2. Aus § 25 Ziff. 3.2.4 Abs. 2 MTV ergibt sich nichts anderes. Danach zählen auch Tage, für die gesetzlich oder tariflich Arbeitsentgelt fortgezahlt worden ist, als Arbeitstage. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zutreffend dargelegt, daß der MTV keine Entgeltfortzahlungspflicht für Freischichttage vorsieht. Es ist damit der ständigen Rechtsprechung der urlaubsrechtlichen Senate des Bundesarbeitsgericht gefolgt (vgl. BAGE 60, 163 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrtG; BAGE 78, 188 = AP Nr. 35 zu § 11 BUrtG; BAGE 78, 200 = AP Nr. 36 zu § 11 BUrtG; BAGE 78, 213 = AP Nr. 122 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).



3. Soweit die Revision Verfahrensfehler geltend macht, wird ihre Rüge nicht für durchgreifend erachtet (§ 565 a Satz 1 ZPO). Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Anhörung der Tarifvertragsparteien für die Klärung der Auslegungsfrage sachdienlich sein könnte.

II. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe nicht ohne weiteres von dem Ergebnis der Auslegung der Rechtsnorm des Tarifvertrages auf die Begründetheit des geltend gemachten klägerischen Anspruches schließen dürfen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht beachtet, daß die Parteien nicht nur über verschiedene Berechnungswege, sondern auch über das rechnerische Ergebnis gestritten haben. Es war ganz offensichtlich, daß weder der pauschale Stundenansatz der Beklagten pro Urlaubstag mit 7,6 noch die Nachforderung des Klägers pro Urlaubstag mit 0,4 bzw. 0,6 Stunden der tariflichen Berechnungsformel des § 25 Ziff. 3.2.1 MTV entsprach.

2. Das Landesarbeitsgericht wird für die erneute Berufungsverhandlung die tatsächlichen Grundlagen für die Anwendung der Berechnungsformel des § 25 Ziff. 3.2.1 MTV aufzuklären und nach dem zu erwartenden ergänzenden Vortrag der Parteien entsprechende tatsächliche Feststellungen zu treffen haben. Sind dann die für die einzelnen Urlaubszeiträume zu ermittelnden Bruttoarbeitsent-



- 8 -

gelte der drei Monate und die Zahl der auf diese Berechnungszeiträume entfallenden tatsächlichen Arbeitstage festgestellt, muß die Rechtsnorm des § 25 Ziff. 3.2.1 MTV auf den festgestellten Sachverhalt angewandt werden..

Leinemann

Müller-Glöge

Düwell

Otto

Weiss

