

Aktenzeichen: 9 AZR 576/90  
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 08. November 1994  
- 9 AZR 576/90 -

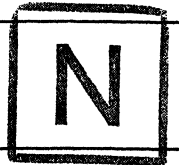
I. Arbeitsgericht  
Bielefeld

Urteil vom 05. September 1989  
- 5 Ca 805/89 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 20. März 1990  
- 11 Sa 1630/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsvergütung im Freischichtenmodell - Sparkassenmodell

Gesetz:

BUrlG §§ 11, 1, 13; TVG §§ 1, 4; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 30. April 1980 § 11 Nr. 4, § 12 Nr. 1, § 15 Nr. 1 a und in der Fassung vom 29. Februar 1988 § 4 Nr. 2, § 13 Nr. 4, § 14 Nr. 1, § 16 Nr. 1

Leitsatz:

Für die Berechnung der Urlaubsvergütung im sog. Freischichtenmodell nach § 16 Nr. 1 Abs. 2 MTV-Metall NRW 1988 bleiben auch dann die zum Zeitausgleich für die Erreichung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festzulegenden Freischichttage unberücksichtigt, wenn durch eine von § 614 BGB abweichende Regelung der die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit übersteigende Anteil der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit erst in dem Monat abgerechnet und bezahlt wird, in dem die Freischichttage liegen (sogenanntes Sparkassenmodell).



9 AZR 576/90

-----

11 Sa 1630/89 Hamm

Verkündet am  
8. November 1994

Im Namen des Volkes!

## U r t e i l

Klapp,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128  
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 8. November 1994 durch den Vor-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sitzenden Richter Professor Dr. Leinemann, die Richter  
Dörner und Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg  
und Mache für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. März 1990  
- 11 Sa 1630/89 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des  
Arbeitsgerichts Bielefeld vom 5. September 1989  
- 5 Ca 805/89 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und Re-  
vision 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 :

Die Parteien streiten über die Höhe der tariflichen Urlaubs-  
vergütung für 20 Urlaubstage im Juli 1988.

Der Kläger wird seit mehreren Jahren von der Beklagten in  
deren Maschinenfabrik H                      als gewerblicher Arbeitnehmer  
im Bereich Fertigungstechnik beschäftigt. Kraft beiderseitiger  
Organisationszugehörigkeit findet der Manteltarifvertrag für die  
Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-,  
Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen (MTV-  
Metall NRW) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. In dem  
MTV-Metall NRW vom 30. April 1980 waren u.a. folgende Regelungen  
enthalten:



"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit/Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit/Ausbildungszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

...

§ 11

Urlaubsdauer

...

4. Arbeitstage/Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer/Auszubildende in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat/in regelmäßiger Ausbildung steht.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit/Ausbildungszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer 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 regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Arbeitnehmers entspricht, der im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

§ 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).

..."

Nach der Kündigung des MTV-Metall NRW zum 31. Dezember 1983 änderten die Tarifvertragsparteien mit Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 die Arbeitszeitregelungen der §§ 2 bis 6 durch Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden und die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Einführung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. In den Vorbemerkungen 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."

Nach Abschluß des Änderungstarifvertrages veröffentlichten die Tarifvertragsparteien einen redaktionell überarbeiteten § 15 mit folgendem Inhalt:

"§ 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 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 ein Fünftel 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).

..."

Die §§ 2 und 3 MTV-Metall NRW wurden durch den 2. Änderungstarifvertrag vom 5. Mai 1987 noch einmal geändert:



"§ 2

**Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/  
Ausbildungszeit**

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 37 1/2 Stunden, ab 1.4.1989 37 Stunden.

...

§ 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 39,5 Stunden, ab 1. April 1989 zwischen 36,5 und 39 Stunden festgelegt werden.

Für Arbeitnehmer, die am 22. April 1987 eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 38,5 Stunden hatten, kann diese individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die Dauer der Laufzeit der neuen tariflichen Arbeitszeitregelungen beibehalten werden. Sie werden mit ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf den betrieblichen Durchschnitt angerechnet, der auch in diesem Fall die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit entsprechend § 2 Nr. 1 nicht überschreiten darf.

Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb wird monatlich erfaßt und dem Betriebsrat mitgeteilt. Weicht der Durchschnitt von 37,5 Stunden, ab 1. April 1989 von 37 Stunden ab, so ist mit dem Betriebsrat eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren.

Die in § 2 Nr. 8 Abs. 1 und 2 genannten Arbeitnehmer sowie die Teilzeitbeschäftigten bleiben bei der Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit außer Ansatz.

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



2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf 5 Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden.

Eine davon abweichende Regelung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Dabei soll der einzelne Arbeitnehmer in der Regel an nicht mehr als 5 Werktagen in der Woche beschäftigt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muß jedoch im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

..."

Der am 29. Februar 1988 abgeschlossene MTV-Metall NRW enthält nur in § 15 durch die Einführung des Monatsentgelts für gewerbliche Arbeitnehmer eine Neuregelung. Nach § 26 MTV-Metall NRW 1988 sind die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des 2. Änderungstarifvertrages vom 5. Mai 1987 "inhaltlich als §§ 3 bis 7 übernommen" worden. Dasselbe gilt für die seit dem Juni 1980 ungekündigt fortgeltenden urlaubsrechtlichen Vorschriften §§ 9 bis 12 des MTV-Metall NRW vom 30. April 1980. Wegen der Übernahme der bisherigen Bestimmungen haben die Tarifvertragsparteien folgende Vorbemerkung vereinbart:

#### "Inhaltsverzeichnis des Manteltarifvertrages vom 29. Februar 1988

##### Gegenüberstellung neue und alte Paragraphen

Die Neuordnung der Paragraphenfolge und die Neuuzuordnung von Teilen der Paragraphen untereinander erfolgen ausschließlich aus Gründen der leichteren praktischen Handhabung des Tarifvertrages in den Betrieben. Sie sind mit keinerlei rechtlichen oder materiellen Konsequenzen verbunden.

Aus diesem Grunde wird sich an der bisherigen rechtlichen Stellung des Gesamtinhalts des bisherigen Manteltarifvertrages durch die Neugliederung der Paragraphenfolge nichts ändern.



| Neue<br>§§<br>(MTV 1988) | Neue<br>Paragrafen-Überschriften                                                     | Alte<br>§§<br>(MTV 1980/<br>1987) |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| -----                    |                                                                                      |                                   |
| § 1                      | Geltungsbereich                                                                      | § 1                               |
| § 2                      | Beginn des Arbeitsverhältnisses                                                      | § 13 Nr. 1,<br>2, 3               |
| § 3                      | Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/<br>Ausbildungszeit                               | § 3                               |
| § 4                      | Verteilung der regelmäßigen Arbeits-<br>zeit/Ausbildungszeit                         | § 3                               |
| § 5                      | Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und<br>Feiertagsarbeit/Rufbereitschaft;<br>Reisezeit | § 4, § 5<br>Nr. 5                 |
| § 6                      | Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-,<br>Sonntags- und Feiertagsarbeit                 | § 5 Nr. 1<br>bis 4                |
| § 7                      | Kurzarbeit                                                                           | § 6                               |
| § 8                      | Freistellung von der Arbeit/Ausbildung                                               | § 7                               |
| § 9                      | Arbeitsverhinderung/Ausbildungs-<br>verhinderung                                     | § 8 Nr. 7<br>bis 11               |
| § 10                     | Ausfall der Arbeit/Ausbildung                                                        | § 8 Nr. 1<br>bis 6                |
| § 11                     | Grundsätze der Urlaubsgewährung                                                      | § 9                               |
| § 12                     | Allgemeine Urlaubsbestimmungen                                                       | § 10                              |
| § 13                     | Urlaubsdauer                                                                         | § 11                              |
| § 14                     | Urlaubsvergütung                                                                     | § 12                              |
| § 15                     | Monatsentgelt für gewerbliche<br>Arbeitnehmer                                        | -                                 |
| § 16                     | Berechnung des regelmäßigen Arbeits-<br>entgelts                                     | § 15                              |
| ...                      | "                                                                                    |                                   |

Auf der Grundlage dieser tariflichen Bestimmungen schloß die Beklagte mit ihrem Betriebsrat eine Rahmenbetriebsvereinbarung vom 14. März 1988 ab, in der u.a. geregelt ist:



#### "4. Freischichten

- (1) Die Differenz zwischen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der wöchentlichen Betriebsnutzungszeit wird durch freie Tage (Freischichten) ausgeglichen. Einzelheiten sind in den jeweiligen Betriebsvereinbarungen geregelt.

...

- (3) Um Schwankungen im Einkommen zu vermeiden, erfolgen Verrechnung und Bezahlung der Freischichten in dem Abrechnungszeitraum, in dem diese in Anspruch genommen worden sind. Zu deren Verwaltung werden Zeit- und Geldkonten geführt."

Ergänzend zu dieser Rahmenbetriebsvereinbarung wurde zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die u.a. für den Bereich Geltung hatte, in dem der Kläger eingesetzt wurde. Diese Betriebsvereinbarung hatte u.a. folgenden Wortlaut:

#### "1. Arbeitszeit

Ab 01. April 1988 beträgt die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

#### 2. Freischichten

Der zu gewährende Zeitausgleich (Freischichten) erfolgt gemäß Pkt. 4 der Rahmenbetriebsvereinbarung."

Im Juli 1988 gewährte die Beklagte dem Kläger 20 Urlaubstage. Bei der Berechnung der tariflichen Urlaubsvergütung legte die Beklagte hinsichtlich der Lohnhöhe das unstreitige durchschnittliche Stundenentgelt von 19,37 DM zugrunde. Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Urlaubstag vergütete sie nur 7,5 Stunden pro Urlaubstag. Der Kläger hat mit Schreiben vom 24. Oktober



1988 diese Berechnungsweise beanstandet und eine Nachzahlung verlangt. Unstreitig ist, daß der Kläger in den letzten drei Monaten vor der Urlaubsgewährung jeweils an fünf Tagen der Woche mit je 8 Stunden gearbeitet hat und ein Zeitausgleich während dieser drei Monate nur durch drei Freischichten erfolgt ist. Der Kläger ist deshalb der Auffassung, je Urlaubstag seien acht Arbeitsstunden zu vergüten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger  
289,80 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag ab Klagezustellung (12. April 1989) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

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

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Urlaubsvergütung in der unstreitigen Höhe von 289,80 DM nebst Prozeßzinsen. Der Anspruch ergibt sich bei richtiger Anwendung der tariflichen Berechnungsvorschriften zur Urlaubsvergütung sowohl nach § 14 Nr. 1 a, § 16 Nr. 1 Abs. 2 MTV-



Metall NRW 1988 als auch nach der möglicherweise nur nachwirkenden Vorschrift § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980.

A. Es kann letztlich offenbleiben, ob die Vorschrift zur Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nach § 16 MTV-Metall NRW 1988 zwischen den Parteien kraft Tarifbindung normativ wirkt (§§ 3, 4 TVG) oder ob die gekündigte Vorschrift des § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 nur kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) für das vor Kündigung des Tarifvertrages begründete Arbeitsverhältnis weitergalt (vgl. dazu Urteil des erkennenden Senats vom 8. November 1994 - 9 AZR 118/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Zwar ist durch den am 1. April 1988 in Kraft getretenen MTV-Metall NRW 1988 die bis dahin ungekündigte Vorschrift über die tarifliche Urlaubsvergütung des § 12 MTV-Metall NRW 1980 wirksam in den MTV-Metall NRW als § 14 übernommen worden, das gleiche kann jedoch nicht für die Vorschrift über die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes in § 15 MTV-Metall NRW 1980 gelten. Diese Bestimmung wirkte bei Abschluß des MTV-Metall NRW 1988 nur nach und war bei Fortbestehen des Nachwirkungszustandes nicht abänderbar (vgl. BAG Urteil vom 14. Februar 1973 - 4 AZR 176/72 - AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung).

Ob die Tarifvertragsparteien bei Abschluß des MTV-Metall NRW 1988 eine Beendigung der Nachwirkung beabsichtigt haben, kann zweifelhaft sein, weil dem Text der einzelnen Vorschriften als Vorbemerkung vorangestellt ist, daß die Neuordnung der Paragraphenfolge "mit keinerlei rechtlichen oder materiellen Konsequenzen verbunden" sei. Es bedarf hierzu jedoch keiner abschließenden



Stellungnahme des erkennenden Senats, weil § 16 Nr. 1 a n.F. nämlich mit § 15 Nr. 1 a a.F. inhaltsgleich ist. Soweit in der Neufassung die Wortfolge "individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit" benutzt wird, ergibt sich daraus keine wesentliche inhaltliche Änderung. Sowohl dieser neue als auch der alte Begriff stellen jeweils auf die tatsächliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und deren Verteilung im Bezugszeitraum der letzten drei Monate ab.

B.I. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind nach § 14 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1988 150 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts zugrunde zu legen. Die Bestimmung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nach § 16 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1988 bzw. § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 erfolgt durch die Ermittlung eines Geld- und eines Zeitfaktors. Die Höhe des Geldfaktors (das durchschnittliche Stundenentgelt in den letzten drei abgerechneten Monaten) ist unstreitig. Die Nachforderung des Klägers ergibt sich aus der zu niedrigen Bestimmung des Zeitfaktors ("Anzahl der Arbeitsstunden je Tag, der zu vergüten ist") durch die Beklagte. Bei richtiger Anwendung der tariflichen Berechnungsvorschrift ist das für die Urlaubsvergütung zugrunde zu legende regelmäßige Arbeitsentgelt nicht auf der Grundlage von 7,5 Stunden, sondern von 8 Stunden für jeden der 20 Urlaubstage im Juli 1988 zu ermitteln.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß für die Berechnung der Urlaubsvergütung ausschließlich auf die folgende Vorschrift abzustellen sei:



"... bei Urlaub 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate."

und nicht auf den Klammerzusatz

"(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)."

2. Dem kann nicht gefolgt werden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den eigenen Berechnungsweg wieder verlassen. Bei Zugrundelegung des starren Fünftelungsprinzips hätte es aufgrund der eigenen Feststellungen nicht zu dem Ergebnis gelangen können, daß der Stundenfaktor 7,5 zugrunde zu legen sei. Das Landesarbeitsgericht hat statt des tariflich vorgeschriebenen Durchschnittswert der letzten drei abgerechneten Monate den nach § 4 Nr. 2 MTV-Metall NRW 1988 im Durchschnitt von sechs Monaten durch ausreichende Freizeit zu erreichenden Soll-Zustand zugrundegelegt. Richtigerweise hätte aber der Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate (62 Tage x 8 Stunden : 13 Wochen = 38,15 Stunden durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) ermittelt werden müssen. Nach der starren Fünftelung hätte das Landesarbeitsgericht statt 7,5 deshalb 7,63 zu vergütende Stunden je Urlaubstag zugrundelegen müssen.

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



b) Bereits dem rechtlichen Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts kann nicht zugestimmt werden; denn der Klammersatz enthält sowohl eine Berechnungsanweisung für den Zeitfaktor der Entgeltfortzahlung wie auch für die Berechnung der Urlaubsvergütung.

Die Fünftelung spiegelt lediglich den Regelfall des Urlaubs im Einschichtbetrieb für den Arbeitnehmer wider, der an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird. Für die nicht an fünf Tagen in der Woche beschäftigten Arbeitnehmer gilt die im Klammersatz enthaltene variable Regelung. Für diesen Personenkreis ergänzt der Klammerzusatz das starre Fünftelungsprinzip (vgl. Senatsurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 118/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

c) Die Berechnungsmethode im Klammersatz ist auch für den Urlaub des Klägers anzuwenden. Seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug nach der Rahmenbetriebsvereinbarung vom 14. März 1988 ab 1. April 1988 37,5 Stunden. Diese Arbeitszeit sollte nach der im Betriebsteil Fertigung geltenden Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung 1988/1989 durch eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und die Gewährung eines Zeitausgleichs in Form von Freischichten erreicht werden. Arbeitnehmer mit einem ungleichmäßigen Zeitausgleich, wie er im sog. Freischichtenmodell üblich ist, bilden ebenso wie Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer in Wechselschicht eine Ausnahme zu dem urlaubsrechtlichen Regelfall der Arbeitsverteilung, im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche mit regelmäßiger Beschäftigung (vgl. § 13 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988).

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



3. Die zutreffende Auslegung des Klammersatzes für die Ermittlung des Zeitfaktors der Urlaubsvergütung ergibt, daß bei der Berechnung nur die tatsächliche Zahl der Arbeitstage, auf die die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Bezugszeitraum verteilt worden ist, berücksichtigt werden kann, nicht dagegen die Freischichttage.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist für die Auslegung des Begriffes Arbeitstag im Klammersatz nicht die Rechtsprechung des Fünften Senats zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall heranzuziehen. Einschlägig ist vielmehr die Rechtsprechung des früher für das Urlaubsrecht zuständigen Achten Senats. Nach dessen Auffassung ist Inhalt der Berechnungsanweisung, daß nach dem Durchschnittsprinzip die geleisteten Stunden durch die tatsächliche Zahl der Arbeitstage zu teilen seien (BAGE 60, 163, 172 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG, zu IV 3 der Gründe). An freien Tagen bestehe keine Arbeitspflicht und die von den Arbeitnehmern im Freischichtenmodell über die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden seien weder vorgeholt, noch "an sich" an einem "freien" Tag fällig.

Der nunmehr für das Urlaubsrecht zuständige erkennende Senat folgt im Ergebnis dieser Rechtsprechung. Für sie spricht die Systematik der tariflichen Urlaubsbestimmung. In § 13 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988 ist bestimmt, daß alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten hat, als Arbeitstage für die urlaubsrechtlichen Normen des Tarifvertrages definiert sind. Hinzu kommt - was bisher noch nicht ausreichend berücksichtigt worden ist - der Zusammenhang der Vor-



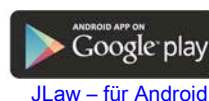
schriften über die Berechnung der Urlaubsvergütung mit der Urlaubsdauer (vgl. dazu schon den Hinweis in BAGE 60, 163, 168 = AP, aaO, zu III der Gründe). Wie die Bestimmung des § 13 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988 zeigt, haben die Tarifvertragsparteien das Problem erkannt, daß die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit Einfluß auf die Dauer des Urlaubsanspruchs 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 somit die Verteilung der Arbeitszeit im Einschichtbetrieb mit regelmäßiger Beschäftigung an fünf Tagen in der Woche zum Maßstab genommen worden. Für abweichende Modelle der ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung muß daher die Urlaubsdauer entsprechend umgerechnet werden (vgl. Senatsurteile vom 8. November 1994 - 9 AZR 477/91 - zu II 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 Senatsurteil vom 22. Oktober 1991 BAGE 68, 377 = AP Nr. 6 zu § 3 BUrlG). Ohne diese verhältnismäßige Umrechnung entstünde eine Ungleichbehandlung. Die Arbeitnehmer mit täglicher Arbeitszeitverkürzung auf 7,5 Stunden haben bei 30 Urlaubstagen im Jahr an 220 Arbeitstagen zu arbeiten, während im Freischichtenmodell infolge der Arbeitszeitverkürzung durch die in dem maßgeblichen Sechs-Monats-Zeitraum des § 4 Nr. 4 Abs. 3 MTV-Metall NRW 1988 zu gewährenden freien Tage für 30 Urlaubstage nur 206,25 Arbeitstage anfielen (vgl. Ziepke,



Kommentar zum Tarifvertrag vom 5. Mai 1987 zur 2. Änderung des MTV vom 30. April 1980 § 3 Anm. 65, S. 141). Deshalb ist die Urlaubsdauer im Freischichtenmodell ebenso wie für Arbeitnehmer in regelmäßiger Wechselschicht und für Teilzeitbeschäftigte nach § 13 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988 entsprechend dem Verhältnis der Arbeitspflicht im normalen Einschichtbetrieb umzurechnen. Im Streitfall entspricht der für den Regelfall des Einschichtbetriebs mit fünf Tagen Arbeit in der Woche bemessene 30-tägige Jahresurlaub dem eines Arbeitnehmers im Freischichtenmodell von 28,125 Urlaubstagen.

Diese Auswirkung der "Entsprechensregelung" in § 13 Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988 kann bei der Berechnung der Urlaubsgütung nicht unberücksichtigt bleiben. Ein Arbeitnehmer im Freischichtenmodell, dessen Urlaubsdauer wegen dieser Verteilung der Arbeitszeit umzurechnen ist, kann nicht auf denselben Zeitfaktor verwiesen werden wie ein Arbeitnehmer mit gleichmäßig verkürzter täglicher Arbeitszeit von 7,5 Stunden. Die Gleichbehandlung beider Personengruppen wird nur dadurch gewährleistet, daß die zum Zeitausgleich gewährten Freischichten nicht als Arbeitstage, auf die in den letzten drei abgerechneten Monaten die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt worden ist, in die Berechnung des Urlaubsentgelts einbezogen werden.

4. Der Senat ist an dieser Auslegung des Klammersatzes nicht durch die Rechtsprechung des Fünften Senats gehindert, der für den Krankheitsfall und die anderen Lohnfortzahlungstatbestände entschieden hat, der Freischichttag müsse bei der Ermittlung der



zu vergütenden Arbeitsstunden als Teiler berücksichtigt werden (BAG Urteil vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP Nr. 21 zu § 2 LohnFG).

Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff des Arbeitstages nicht für alle tariflichen Vorschriften einheitlich verwandt. Er ist in § 13 Nr. 4 Abs. 1 MTV-Metall NRW 1988 für das Urlaubsrecht ausdrücklich eigenständig definiert. Ebenso verfolgen die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff Arbeitstag in der Berechnungsanweisung für den Zeitfaktor der Urlaubsvergütung in § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1988 das oben unter 3 erläuterte besondere urlaubsrechtliche Regelungsziel, das für die übrigen Fälle der Entgeltfortzahlung fehlt. Deshalb kann der Begriff Arbeitstag für das Lohnfortzahlungs- und das Urlaubsrecht unterschiedliche Bedeutung haben. Somit bedurfte es keiner Anrufung des Großen Senats zur Vermeidung einer Divergenz im Sinne von § 45 Abs. 2 ArbGG, weil sich im Lohnfortzahlungs- und im Urlaubsrecht nicht dieselbe Rechtsfrage stellt.

5. Wird die Berechnungsanweisung aus dem Klammersatz angewandt, so ergibt sich folgende Berechnung:

Gesamtzahl der in den letzten drei abgerechneten  
Monaten geleisteten 496 Stunden : 62 Arbeits-  
tage = 8 zu vergütende Stunden pro Urlaubstag.

Die Gesamtzahl der geleisteten Stunden errechnet sich aus 65 Arbeitstagen mit möglicher Arbeitspflicht abzüglich 3 Tagen Zeitausgleich mit jeweils 8 Stunden. Die auf die Freischichtentage



entfallenden Stunden bleiben außer Ansatz (BAGE 59, 141 = AP Nr. 23 zu § 11 BUrlG; BAGE 60, 14 = AP Nr. 80 zu § 1 LohnFG; BAGE 60, 163 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG; BAG Urteil vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP, aaO). Die Freischichten sind auch nicht deshalb als geleistete Stunden anzusehen, weil der die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden übersteigende Anteil der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Nr. 4 Abs. 3 der Rahmenbetriebsvereinbarung vom 14. März 1988 erst in dem Abrechnungszeitraum verrechnet und bezahlt wird, in dem die Freischichten liegen (sog. Sparkassenmodell). Insoweit wird lediglich eine von § 614 BGB abweichende Regelung für einen Teil des Lohnanspruchs getroffen. Durch diese Verschiebung der Fälligkeit werden die Zeitausgleichsstunden nicht zu "bezahlten" Stunden. Deshalb kann die an den Freischichtentagen ausgefallene Arbeitszeit auch nicht als "geleistete Arbeitsstunden" im Sinne des Kammersatzes aufgefaßt werden.

II. Unerheblich ist, daß die Beklagte im Jahre 1988 dem Kläger den Urlaub ohne Umrechnung gewährt hat. Für die Zeit der Befreiung von der Arbeitspflicht zum Zwecke des tariflichen Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die volle tarifliche Urlaubsvergütung. Die Beklagte kann gegen die Restforderung nicht einwenden, sie habe im Juli 1988 zuviel Urlaub gewährt.

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



D. Die Beklagte hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Leinemann

Dörner

Düwell

Fieberg

Mache

