

Aktenzeichen: 9 AZR 601/90

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 08. November 1994

- 9 AZR 601/90 -

I. Arbeitsgericht
Siegen

Urteil vom 22. Dezember 1989

- 3 Ca 971/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. September 1990

- 11 Sa 262/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsvergütung im Freischichtenmodell

Gesetz:

BUrlG §§ 11, 1, 13; TVG §§ 1, 4; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 § 2 Nr. 1 und 2, § 3 Nr. 1 und 2, § 11 Nr. 4, § 12 Nr. 1, § 15 Nr. 1 i.d.F. des Tarifvertrags vom 3. Juli 1984 § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 1, 2 und 6 i.d.F. des Tarifvertrages vom 5. Mai 1987 § 2 Nr. 1 und 3, § 3 Nr. 1 - 3 sowie i.d.F. des Tarifvertrags vom 29. Februar 1988 § 3 Nr. 1 und 10, § 4 Nr. 1, 2 und 6, § 13 Nr. 1 und 4, § 14 Nr. 1 und § 16 Nr. 1

Leitsätze:

. k e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 601/90

11 Sa 262/90 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 aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1994 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Prof. 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 11. September 1990 - 11 Sa 262/90 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung auch über die Kosten der Revision an das Landesarbeitsgericht 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 Berechnung von Urlaubsentgelt für die Jahre 1985 bis 1988.

Der Kläger ist seit 1971 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer im Akkordlohn beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Der Manteltarifvertrag vom 30. April 1980 (MTV-Metall NRW 1980) enthielt u. a. folgende Bestimmungen:

"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit / Ausbildungszeit

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



2. Die regelmäßige kalendertägliche Arbeitszeit/
Ausbildungszeit darf die Dauer von 8 Stunden
nicht überschreiten. ...

...

§ 3

Verteilung der Arbeitszeit/ Ausbildungszeit

1. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/
Ausbildungszeit für den Betrieb oder einzelne
Betriebsabteilungen auf die einzelnen Wochen-
tage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen
täglichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit und der
Pausen werden durch Betriebsvereinbarung zwi-
schen Arbeitgeber und Betriebsrat nach Maßgabe
der betrieblichen Erfordernisse und unter an-
gemessener Berücksichtigung der Belange der
betroffenen Arbeitnehmer/Auszubildenden fest-
gelegt.

...

2. Aufgrund einer besonderen im voraus mit dem
Betriebsrat vereinbarten Verteilung der regel-
mäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann diese
ausnahmsweise auch so verteilt werden, daß in
einer Zeitspanne bis zu 3 Wochen die regelmä-
ßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt
nicht überschritten wird.

...

§ 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.

...

Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in regel-



mäßiger 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 den Arbeitern hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes (Berechnung s. § 15);
 - ...

§ 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 Lohnhöhe der durchschnittlichen Stundenverdienst in den letzten drei abgerechneten Monaten oder in den diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Abrechnungszeiträumen vor Beginn des Fortzahlungszeitraums (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen, z. B. Auslösungen, soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind, geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden);

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 $\frac{1}{5}$ 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).

...

..."

Mit Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 wurden die §§ 2 bis 6 geändert in Kraft gesetzt. Sie lauteten jetzt auszugsweise:

"§ 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).

Die Spanne zwischen 37 und 40 Stunden soll angemessen ausgefüllt werden. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen (§ 3).

...

§ 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 40 Stunden festgelegt werden.

Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb wird monatlich erfaßt und dem Betriebsrat mitgeteilt. Weicht der Durchschnitt von 38 1/2 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.

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. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen."

Im Zusammenhang mit dem Änderungstarifvertrag veröffentlichten die Tarifvertragsparteien einen redaktionell veränderten § 15, der auszugsweise folgenden Inhalt hat:

"§ 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 1980 wurden durch den 2. Änderungsstarifvertrag vom 5. Mai 1987 noch einmal verändert. Seither hatten sie u. a. folgenden Wortlaut:

"§ 2

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 37,5 Stunden, ab 1.4.1989 37 Stunden.

Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 37 und 39,5 Stunden, ab 1.4.1989 zwischen 36,5 und 39 Stunden betragen (Vollzeitbeschäftigte).

Die jeweilige Spanne soll angemessen ausgefüllt werden. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen (§ 3).

...

3. Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu 8 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 1.4.1989 zwischen 36,5 und 39 Stunden festgelegt werden.

Für Arbeitnehmer, die am 22.4.1987 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. 4. 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.

2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf 5 Werktage 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.

Diese Regelungen gelten nicht für die von § 2 Nr. 8 erfaßten Arbeitnehmer sowie für Teil-



zeitbeschäftigte.

3. Durch Betriebsvereinbarung werden u. a. festgelegt

- a) die Verteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit sowie die Verteilung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend Nr. 2,
- b) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit und der Pausen,
- c) die Regelung der gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen entsprechend Nr. 2 einschließlich Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume,
- d) Schichtpläne,
- e) Lage und eventuelle Zusammenfassung der freien Tage nach Nr. 6, falls diese kollektiv im voraus und nicht durch Einzelabsprachen geregelt werden

nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Arbeitnehmer/Auszubildenden. ...

..."

Mit dem Tarifvertrag vom 29. Februar 1988 (MTV-Metall NRW 1988) wurden die Normen teilweise geändert und insgesamt neu nummeriert. Sie lauteten jetzt u. a.:

"§ 3

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 37 1/2 Stunden, ab 1. April 1989 37 Stunden.

Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit



kann zwischen 37 und 39 1/2 Stunden, ab
1. April 1989 zwischen 36 1/2 und 39 Stun-
den betragen (Vollzeitbeschäftigte).

...

...

10. Sofern in Betrieben oder in Betriebsteilen wegen der Eigenart ihrer Fertigung - die eine Unterbrechnung oder einen Aufschub nicht gestattet - vollkontinuierliche Betriebsweise erforderlich ist, wird vor deren Einführung von den Tarifvertragsparteien eine Ergänzungsvereinbarung abgeschlossen.

Soweit Betriebe oder Betriebsteile vor dem 1. April 1987 in vollkontinuierlicher Betriebsweise gearbeitet haben, werden während der Laufzeit des Tarifvertrages die Regelungen weiter wie bisher zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung getroffen. Sie müssen sich an den tariflichen Bedingungen orientieren und sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu bringen. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist nach Schichtplan, z. B. durch freie Tage/Freischichten zu erreichen.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, daß mit der tariflichen Regelung für vollkontinuierliche Betriebsweise die Fälle gemeint sind, für die Sonntags- und Feiertagsarbeit nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässig sind.

§ 4

Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit

1. Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb nach § 3 Nr. 1 Abs. 1 festgelegten Arbeitszeit ergibt, durch Betriebsvereinbarung näher geregelt. ...



...

2. Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf fünf 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 fünf 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.

...

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. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als fünf freie Tage zusammengefaßt werden.

§ 13

Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer/Auszubildende 30 Arbeitstage/Ausbildungstage.

...

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/Ausbil-

dungszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage/Ausbildungstage.

...

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.

...

§ 14

Urlaubsvergütung

1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen
 - a) bei gewerblichen Arbeitnehmern (Stundenentgelt) hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Berechnung s. § 16 Nr. 1 a);

...

§ 16

Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des "regelmäßigen Arbeitsentgelts" regelt, wird für dessen Berechnung zugrunde gelegt:
 - a) für gewerbliche Arbeitnehmer (Stundenentgelt)

hinsichtlich der Lohnhöhe das durchschnittliche Stundenentgelt in den letzten drei Monaten oder in den diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Abrechnungszeiträumen vor Beginn des Weiterzahlungszeitraums (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne einmalige Zuwendun-

gen sowie Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen, z. B. Auslösungen, soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind, geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden);

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 1/5 der individuellen 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 wöchentlichen Arbeitszeit ergeben).

..."

Die tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens ist bei der Beklagten durch Betriebsvereinbarung in der Weise umgesetzt worden, daß die Arbeitnehmer weiterhin wöchentlich 40 Stunden arbeiteten, wobei die Arbeitszeit auf 5 Tage verteilt wurde. Zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit erhielten die Arbeitnehmer Freizeitausgleich durch Freischichten. Die Beklagte vergütete für die 8stündige Arbeit pro Tag lediglich 7,7 bzw. 7,5 Stunden. Die restliche Vergütung wurde entsprechend der Betriebsvereinbarung "angespart" und in den jeweiligen Abrechnungsmonaten mit Freischichten in der Weise ausgezahlt, daß für die Freischichten 7,7 bzw. 7,5 Stunden vergütet wurden. Entsprechend dieser Regelung berechnete die Beklagte den Arbeitnehmern auch nur 7,7 bzw. 7,5 Stunden für Urlaubstage.



Der Kläger hat vergeblich innerhalb der tariflichen Ausschlußfristen Nachzahlung der Urlaubsvergütung für 8 Stunden verlangt. Er hat gemeint, seine Urlaubstage im August 1985 bis September 1988 müßten ihm entsprechend seiner tatsächlich geleisteten Arbeit gezahlt werden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 746,81 DM brutto nebst 4 % Nettobetragszinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 156,74 DM entsprochen und sie im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen und auf die Anschlußberufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassen Revision verfolgt der Kläger weiter sein zweitinstanzliches Klageziel, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen der Höhe nach noch nicht feststehen-



den Anspruch auf eine höhere Urlaubsvergütung als von der Beklagten geleistet. Der Anspruch folgt aus den Vorschriften der §§ 2, 3, 11, 12 und 15 des MTV-Metall NRW 1980 in der jeweils geltenden Fassung und aus den §§ 3, 4, 13, 14 und 16 MTV-Metall NRW 1988.

A. Die Ansprüche des Klägers für die Jahre 1985 und 1986 sowie bis zum 31. März 1987 sind nach den §§ 11, 12 und 15 MTV-Metall NRW 1980 in Verb. mit den §§ 2 und 3 in der Fassung des 1. Änderungsstarifvertrages vom 3. Juli 1984 sowie i. V. mit den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung begründet. Die Vorschrift in § 15 in der nach dem 3. Juli 1984 veröffentlichten Fassung ist kein wirksames Tarifrecht geworden (vgl. Senatsurteil vom 8. November 1991 - 9 AZR 118/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Die Ansprüche des Klägers für die Zeit vom 1. April 1987 bis 31. März 1988 sind ebenfalls nach den §§ 11, 12 und 15 MTV-Metall NRW 1980 i. V. mit den §§ 2 und 3 des 2. Änderungsstarifvertrages vom 5. Mai 1987 sowie i. V. mit den Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen begründet. Die 1984 vermeintlich geänderte Fassung des § 15 ist auch jetzt nicht heranzuziehen. Die Ansprüche des Klägers ab 1. April 1988 folgen aus den §§ 14 Nr. 1 a, 16 Nr. 1 a MTV 1988. Dabei kann offenbleiben, ob der MTV-Metall NRW 1988 insgesamt oder einzelne Vorschriften wieder in Kraft gesetzt worden sind (vgl. dazu im einzelnen Senatsurteil vom 8. November 1994 - 9 AZR 576/90 - zu A der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen).

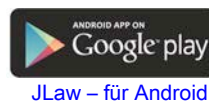
B. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind für gewerbliche



Arbeitnehmer, die wie der Kläger mit Stundenentgelt entlohnt werden, 150 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts zugrunde zu legen, § 12 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 bzw. § 14 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1988. Die Bestimmung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nach § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 bzw. § 16 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1988 erfolgt durch die Ermittlung eines Geld- und eines Zeitfaktors.

I. Der Zeitfaktor nach § 16 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1988 wird durch einen Bruch ermittelt, der beim Urlaub $\frac{1}{5}$ der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten abgerechneten drei Monate beträgt. Die Vorschrift wird durch eine Anweisung in einem Kammersatz ergänzt.

Die Bedeutung der beiden Satzteile, insbesondere die Bestimmung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und die Anzahl der Arbeitstage ist in der Rechtsprechung (Urteile des Achten Senats des BAG vom 18. November 1988 - 8 AZR 238/88 - BAGE 60, 163 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG, - 8 AZR 31/87 -, - 8 AZR 32/87 - und - 8 AZR 67/87 -, alle nicht veröffentlicht, sowie vom 16. November 1989 - 8 AZR 655/88 -, nicht veröffentlicht, einerseits und Urteile des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts 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 andererseits) und im Schrifttum (Leinemann, BB 1990, 201 und Ahrens, Anmerkung zu EzA § 1 LohnFG Nr. 118 einerseits sowie Buchner, Anmerkung zu EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 54 und Ziepke, Kommentar zum Tarifvertrag vom 6. 5. 1990, § 4 Anm. 51 X, S. 138 bis 142 andererseits) umstritten.



1. Der früher für das Urlaubsrecht zuständige Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat gemeint, die für einen Arbeitnehmer verbindliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden verbunden mit einem Zeitausgleich für das Überschreiten der tariflichen Wochenarbeitszeit sei eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des damaligen § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV-Metall NRW. Inhalt der Berechnungsanweisung im Klammersatz sei, daß die tatsächlich geleisteten Stunden durch die Zahl der Arbeitstage zu teilen seien, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. An freien Tagen habe der Arbeitnehmer nicht zu arbeiten. Demzufolge könne er auch nicht von der Arbeit durch Urlaubserteilung freigestellt werden. Die von in einem sogenannten Freischichtenmodell tätigen Arbeitnehmern zu leistenden Arbeitsstunden seien weder vorgeholt noch seien sie "an sich" an einem freien Tag fällig. Demzufolge ergebe die Berechnung sowohl nach der 1/5-Regelung wie nach dem Klammersatz, daß der Arbeitnehmer an den Urlaubstagen Urlaubsvergütung für acht Stunden zu erhalten hatte. Der Achte Senat hat seine Auslegung weiter auf § 3 Nr. 6 MTV-Metall NRW 1987 und auf § 11 Nr. 4 MTV-Metall NRW 1980 gestützt. Widersprüche zwischen der 1/5-Regelung und dem Klammersatz verneinte der Achte Senat (a. A. Ziepke, Kommentar zum Tarifvertrag vom 3.7.1984 zur Änderung des Manteltarifvertrages vom 30.4.1980, § 3 Anm. 36).
2. Der erkennende Senat hält an dieser Rechtsprechung im Ergebnis fest.



a) Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin betrug in den Jahren 1985 bis 1988 38,5 Stunden bzw. 37,5 Stunden, nicht 40 Stunden. Das entspricht der Auffassung des Achten Senats (Urteile vom 18. November 1988, aaO, und 16. November 1989, aaO). Zu Unrecht sind die Ausführungen des Achten Senats im Urteil vom 18. November 1988 (BAGE 60, 163 = AP, aaO) im Schrifttum dahin verstanden worden, die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der im Freischichtenmodell 40 Stunden in der Woche arbeitet, betrage 40 Stunden. Denn der Achte Senat hat eine entsprechend mißverständliche Aussage zu IV 2 seiner Entscheidungsgründe vom 18. November 1988 mit Berichtigungsbeschluß vom 15. November 1989 korrigiert. Im Urteil vom 16. November 1989 - 8 AZR 655/88 - (n.v.) hat er das zusätzlich klargestellt.

b) Dem Achten Senat ist auch darin zu folgen, daß als Arbeitstag im Sinne des § 16 Nr. 1 a Abs. 2 Kammersatz MTV-Metall NRW 1988 jedenfalls für die Berechnung des Urlaubs lediglich der Tag angesehen werden kann, an dem der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet war. Das ergibt sich allerdings nicht nur durch die grammatikalische Auslegung des Begriffs unter Berücksichtigung der sprachlichen Fassung des § 4 Nr. 6 und des § 13 Nr. 4 MTV-Metall NRW 1988 (vorher § 3 Nr. 6 MTV-Metall NRW 1987 und § 11 Nr. 4 MTV-Metall NRW 1980). Maßgebend ist vielmehr der Zusammenhang der Vorschriften über die Urlaubsvergütung mit den Vorschriften über die Urlaubsdauer. Das ist in der bisherigen Recht-



sprechung nicht ausreichend berücksichtigt worden (vgl. aber den Hinweis im Urteil des Achten Senats vom 18. November 1988 – 8 AZR 238/88 – BAGE 60, 163, 168 = AP Nr. 27 zu § 11 BUrlG, zu III der Gründe).

aa) Die Verkürzung der Arbeitszeit kann immer dann zu einer Veränderung der Urlaubsdauer führen, wenn die Arbeitszeit nicht linear pro Arbeitstag vermindert, sondern die vom Arbeitnehmer geschuldete wöchentliche Arbeitszeit so verteilt wird, daß einige Tage arbeitsfrei sind oder an mehr als fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird. Die betriebliche Verteilung der Arbeitszeit hat unmittelbaren Einfluß auf die Höhe des Urlaubsanspruchs. Das gilt auch, wenn sie nicht im Zuge der Verkürzung der Arbeitszeit vorgenommen wird. Dies folgt für Teilzeitbeschäftigte aus § 13 Nr. 4 Abs. 4 zweite Satzhälfte MTV-Metall NRW 1988 unmittelbar. Für Arbeitnehmer, die regelmäßig in Wechselschicht oder vollkontinuierlich arbeiten, ergibt sich die Veränderung des Urlaubsanspruchs aus § 13 Nr. 4 Abs. 4 erste Satzhälfte MTV-Metall NRW 1988 in Verbindung mit § 13 Abs. 4 und Abs. 2 MTV-Metall NRW 1988. Die Höhe des Urlaubsanspruchs ist entsprechend neu zu bestimmen (Senatsurteil vom 3. Mai 1994 – 9 AZR 165/91 – zur Veröffentlichung vorgesehen; zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeiter und Angestellte in der Chemischen Industrie nach dem Stand vom 1. Juli 1987 vgl. Senatsurteil vom 22. Oktober 1991 – 9 AZR 621/90 – BAGE 68, 377 = AP Nr. 6 zu § 3 BUrlG).



Bei der Bestimmung des jährlichen Urlaubsanspruchs ist die tarifvertraglich maßgebliche Verteilung der Arbeitszeit auf eine Woche zur individuell geschuldeten Arbeitszeit des Arbeitnehmers rechnerisch in Beziehung zu setzen, wenn die Arbeitszeit bei einem anderen Arbeitnehmer regelmäßig auf mehr oder weniger Tage einer Woche verteilt ist. Ist die regelmäßige Arbeitszeit nicht auf eine Kalenderwoche verteilt, muß für die Umrechnung eines nach Arbeitstagen bemessenen Urlaubs auf den längeren Zeitausschnitt abgestellt werden, in dem im Durchschnitt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erreicht ist (BAG, aaO).

bb) Das gilt auch für Arbeitnehmer, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit so verteilt ist, daß sie nicht regelmäßig an fünf Tagen arbeiten, sondern durchschnittlich - abgestellt auf den nach § 4 Nr. 4 Abs. 3 MTV-Metall NRW 1988 maßgeblichen Sechs-Monats-Zeitraum - an mehr oder weniger Tagen in der Woche. Denn diese Arbeitnehmer erreichen im Durchschnitt eines halben Jahres die Summe ihrer geschuldeten Arbeitszeit von 975 Stunden (Beispiel für 1988: 26 Wochen x 37,5 Stunden) nach 121,875 Tagen, während der gleichmäßig an fünf Tagen in der Kalenderwoche beschäftigte Arbeitnehmer seine zeitliche Arbeitspflicht erst nach 130 Tagen erfüllt. Deshalb ist die Urlaubsdauer eines mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche zur Arbeit verpflichteten Arbeitnehmers entsprechend seiner Arbeitspflicht umzurechnen. Das folgt aus § 13 Nr. 4 Abs. 2 MTV-Metall NRW 1988. Die sprachlich mißglückte Bestimmung enthält ebenso wie § 13



Nr. 4 Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988 eine Anpassungsregelung für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist. Die Umrechnung führt für Arbeitnehmer, die wie der Kläger eingesetzt sind, im Jahr 1988 zu einem Anspruch von 28,125 Urlaubstagen (130 Arbeitstage = 30 Urlaubstage zu 121,875 Arbeitstage = 28,125 Urlaubstage).

c) Diese Auswirkungen einer Arbeitszeitverteilung, die vom Regelfall der Verteilung auf die Tage von Montag bis Freitag abweicht, sind bei der Auslegung der Vorschriften über die Urlaubsvergütung maßgeblich zu beachten. In beiden Bereichen sind Arbeitstage und freie Arbeitstage rechtlich gleich zu bewerten. 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 Klammersatz des § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1988 vermeidet zudem ungleiche Ergebnisse, wie sie dem Achten Senat vorgehalten worden sind. Denn der Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Arbeitszeit linear verkürzt worden ist, hat für 30 Urlaubstage á 7,5 Stunden ebenso für 225 Stunden Anspruch auf Urlaubsvergütung wie der Kläger für 28,125 Urlaubstage á 8 Stunden.

d) Die Berechnungsanweisung im Klammersatz des § 16 Nr. 1 a Abs. 2 MTV-Metall NRW 1988 steht auch nicht im Widerspruch zu der Regelung des vor der Klammer stehenden Satzteils. Auch insoweit



ist dem Achten Senat im Ergebnis zu folgen. Die 1/5-Regelung ist nämlich ebensowenig eine statische Bestimmung wie die Regelung in der Klammer. Sie spiegelt lediglich den Normalfall der Verteilung der Arbeitszeit und damit die Regelung des § 13 Nr. 4 Abs. 2 und Abs. 4 MTV-Metall NRW 1988 wider. Sie ist bei anderer Fallgestaltung entsprechend anzupassen. Das wird deutlich bei einem Teilzeitbeschäftigten, dessen Arbeitszeit von 24 Stunden auf 3 Tage in der Woche verteilt ist. Er erhält nicht pro Urlaubstag 1/5 von 24 Stunden = 4,8 Stunden vergütet, sondern 1/3 = 8 Stunden. Nicht anders ist die 1/5-Regelung für den Streitfall zu verstehen.

3. Der Senat ist an der vorstehenden Auslegung nicht durch die Rechtsprechung des Fünften Senats (Urteil vom 15. Mai 1991 - 5 AZR 440/90 - AP Nr. 21 zu § 2 LohnFG) gehindert, der für das Lohnfortzahlungsrecht entschieden hat, der Freischichttag müsse für die Ermittlung der zu vergütenden Arbeitsstunden als Teiler mitberücksichtigt werden. Der Begriff Arbeitstag hat im Recht der Lohnfortzahlung und im Urlaubsrecht eine unterschiedliche Bedeutung. Im Urlaubsrecht ist für die Auslegung des Begriffs die Verteilung der Arbeitszeit maßgebend. Sie kann die Urlaubsdauer verändern, während der Lohnfortzahlungszeitraum 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 unterschiedlich interpretiert werden kann. Das wird bereits daran deutlich, daß die Tarifvertragsparteien die vor dem Klammersatz stehende Regelung für das Urlaubsrecht und die weiteren Rechtsge-



biete andererseits unterschiedlich gefaßt haben. Der Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts bedurfte es daher nicht.

II. Die Regelungen der Betriebsvereinbarung über die nicht vollständige Auszahlung des monatlich verdienten Arbeitsentgelts (sog. Sparkassenmodell) rechtfertigen keine vom allgemeinen Freischichtenmodell abweichende Beurteilung. Die Normen regeln nur einen vom Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag abweichenden Fälligkeitszeitpunkt. Die für die Berechnung der Urlaubsvergütung maßgebende Arbeitszeitverteilung wird gegenüber dem allgemeinen Freischichtenmodell nicht verändert.

III. Für die Urlaubsvergütungsansprüche des Klägers aus den Jahren 1985 bis einschließlich März 1988 sind die Vorschriften der §§ 11, 12 und 15 MTV-Metall NRW 1980 und die §§ 2 und 3 MTV-Metall NRW 1980 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 3. Juli 1984 und 5. Mai 1987 heranzuziehen. Die Rechtslage ist nach diesen Bestimmungen nicht anders zu beurteilen als die Rechtslage nach den Vorschriften des MTV-Metall NRW 1988. Zwar sind die §§ 2, 3 und 15 MTV-Metall NRW 1980 nach den Änderungen von 1984 und 1987 nicht mehr deckungsgleich, weil die redaktionelle Anpassung in § 15 tarifrechtlich nicht möglich war. Dennoch sind die Vorschriften insgesamt anwendbar. Das ist darin begründet, daß bereits die Vorschriften des MTV-Metall NRW 1980 im Fall einer vom Grundmodell der Arbeitsverpflichtung an fünf Wochenarbeits Tagen abweichenden Arbeitszeitverteilung hinsichtlich Urlaubsdauer und Urlaubsvergütung so auszulegen waren wie die 1988



insgesamt veränderten Vorschriften. Auch seinerseits war die 1/5-Regelung des § 15 Nr. 1 a Abs. 2 nicht starr anzuwenden, und es war für die Bestimmung des Begriffs "Arbeitstages" die individuelle Arbeitszeitverteilung des Arbeitnehmers maßgebend, unabhängig davon, ob die wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 MTV-Metall NRW 1980) oder die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (MTV-Metall NRW 1988) zugrunde zu legen ist.

IV. Das Landesarbeitsgericht hatte bisher keinen Anlaß, den streitig gebliebenen Sachverhalt zum Geldfaktor nach § 16 Nr. 1 a Abs. 1 MTV-Metall NRW 1988 bzw. § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 aufzuklären. Das wird es nunmehr nachzuholen haben. Nach dem bisherigen Streitstand vermag der Senat dazu keine erschöpfenden Hinweise zu geben. Er kann nur folgendes anmerken:

1. Es ist zunächst festzustellen, an welchen Tagen der Kläger in den Jahren 1985 bis 1988 im Urlaub gewesen ist.
2. Danach ist festzustellen, wieviel Stunden die Beklagte bezahlt hat. Nach den bisherigen Unterlagen, die der Kläger vorgelegt hat, sind das nicht immer 7,7 oder 7,5 Stunden.
3. Danach ist die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im Sinne des § 16 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1988 bzw. des § 15 Nr. 1 a MTV-Metall NRW 1980 in den letzten drei Monaten zu berechnen. Das sind entgegen der pauschalen Darstellung nicht gleichmäßig 8 Stunden, sondern nach den Unterlagen des Klä-



gers unterschiedliche Stunden.

4. Die Zusammenstellung der Einzelansprüche des Klägers in seinem Schriftsatz vom 26. Oktober 1989 (- 11 Sa 262/90 - Bl. 28 bis 60) ist ohne Erläuterung der Anlagen nicht verständlich. Es ist insbesondere nicht ersichtlich, inwieweit der Kläger bei den Leistungen der Beklagten berücksichtigt hat, daß die Urlaubsvergütung von 150 % abrechnungstechnisch in zwei Positionen über 100 % und 50 % geleistet worden ist.

Leinemann

Düwell

Dörner

Fieberg

Mache





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)