

**Gericht:** ArbG Dortmund 10. Kammer  
**Entscheidungsdatum:** 14.02.2018  
**Aktenzeichen:** 10 Ca 4180/17  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGDO:2018:0214.10CA4180.17.00  
**Dokumenttyp:** Urteil  
**Quelle:**



**Zitiervorschlag:** ArbG Dortmund, Urteil vom 14. Februar 2018 - 10 Ca 4180/17 -, juris

---

#### Verfahrensgang

nachgehend Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen) 13. Kammer, 14. Dezember 2018, 13 Sa 589/18, Urteil  
nachgehend BAG 10. Senat, 17. Juni 2020, 10 AZR 210/19 (A), EuGH-Vorlage

#### Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 112,32 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird für den Kläger zugelassen.

#### Tatbestand

- 1 Der Kläger, auf dessen Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen Anwendung findet, begehrt für den Monat August 2017 mit 23 Arbeitstagen, in dem er zehn Tage Urlaub mit 84,7 Zählstunden hatte und 121,75 Stunden gearbeitet hat, einen Mehrarbeitszuschlag von 25 % für 23,75 Stunden in Höhe von insgesamt 72,32 Euro brutto und eine Verzugszuschale in Höhe von 40,00 Euro.
- 2 Die Beklagte lehnt die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags ab unter Hinweis darauf, dass es in § 4 des Manteltarifvertrages heißt, dass Mehrarbeitszuschläge für Zeiten gezahlt werden, die in Monaten mit 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden hinaus gehen, der Kläger im Monat August aber nur 121,75 Stunden geleistet habe.
- 3 Der Kläger meint, als geleistete Stunden im Sinne des § 4 des Manteltarifvertrages seien alle Stunden anzusehen, für die ein Entgelt zu zahlen sei. Es dürften nicht die Arbeitnehmer benachteiligt werden, die in einem Monat zum Teil Urlaub hätten oder arbeitsunfähig krank seien. Dies ergebe sich aus der zwingenden gesetzlichen Regelung hinsichtlich Urlaubsvergütung und Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. Er verweist auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 19.06.2012 - 9 AZR 712/10 -.

- 4 Der Kläger beantragt,
- 5 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 72,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit (07.12.2017) zu zahlen.
- 6 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Pauschale in Höhe von 40,00 Euro gem. § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen.
- 7 Die Beklagte beantragt,
- 8 die Klage abzuweisen.
- 9 Die Beklagte meint, dass der Wortlaut des Tarifvertrages eindeutig sei. Für ihre Ansicht sprächen auch die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 11.06.2008
- 10 - 5 AZR 389/07 und vom 07.07.2004 - 4 AZR 433/03.
- 11 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf ihre Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

- 12 Die Klage ist unbegründet.
- 13 Der Kläger hat gem. § 4 des iGZ Manteltarifvertrages keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, da er im Monat August 2017 nicht mehr als 184 Stunden geleistet hat.
- 14 Die tarifliche Regelung enthält keine Anhaltspunkte dafür, dass entsprechend der Ansicht des Klägers alle vergütete Stunden als geleistete Stunden anzusehen sind.
- 15 Die tarifliche Regelung stellt auch keine unzulässige Benachteiligung der Arbeitnehmer dar, die während eines Monats teilweise Urlaub nehmen oder arbeitsunfähig krank sind.
- 16 Unstreitig wird durch die Regelung in § 4 des Manteltarifvertrages nicht die Urlaubsvergütung oder Entgeltfortzahlung geregelt. Der Kläger beanstandet auch nicht, für seinen Urlaub im Monat August zu wenig Urlaubsvergütung erhalten zu haben.
- 17 Das Abstellen auf in einem Monat geleistete Stunden bedeutet auch nicht, dass grundsätzlich eine Benachteiligung dadurch stattfindet, dass der Arbeitnehmer Urlaub nimmt. Es kann nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer, wenn er keinen Urlaub gehabt hätte, die Stunden gearbeitet hätte, die der Urlaubsvergütung oder bei Arbeitsunfähigkeit der Entgeltfortzahlung zugrunde zu legen sind oder die Arbeitnehmer, die keinen Urlaub genommen haben, in diesem Umfang eingesetzt wurden. Vielmehr könnte die vom Kläger vertretende Ansicht dazu führen, dass ihm Mehrarbeitszuschläge zu zahlen wären, obwohl er ohne Urlaub keinen Mehrarbeitszuschlag hätte beanspruchen können und die anderen Arbeitnehmer, die keinen Urlaub erhalten haben, auch keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag haben.
- 18 Eine unzulässige Benachteiligung kann auch nur dann angenommen werden, wenn der Zweck des Zuschlages eine Differenzierung in keiner Weise rechtfertigen kann.
- 19 Zweck eines Mehrarbeitszuschlages ist es aber, eine nachhaltige besondere Belastung, die dadurch eintritt, dass in einem bestimmten Zeitraum überdurchschnittlich viel gear-

beitet werden muss, zusätzlich zu vergüten. Die Tarifvertragsparteien haben diesen Zeitraum auf einen Monat festgelegt. Dafür sprechen durchaus vertretbare Gründe. Überdurchschnittliche Arbeitszeiten an einzelnen Tagen oder Wochen führen noch nicht zu einer nachhaltigen Belastung, wenn auch innerhalb des gleichen Monats unterdurchschnittliche Arbeitszeiten anfallen bzw. sogar Urlaub gewährt wird, sodass eine dauerhafte Mehrbelastung nicht vorliegt.

- 20 Durch die tarifliche Regelung wird auch die Wahrscheinlichkeit verringert, dass Arbeitnehmer wegen ihres Urlaubs oder einer Arbeitsunfähigkeit eine höhere Vergütung erhalten.
- 21 Auch ist es sinnvoll, nach Möglichkeit hinsichtlich der Vergütung den Arbeitnehmern Rechnung zu tragen, die in Zeiten hohen Arbeitsanfalles die hohe Arbeitsbelastung über längere Zeit ununterbrochen auf sich nehmen und dadurch auch dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer nicht in Versuchung geraten, dieser Arbeitsbelastung durch Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit auszuweichen, wodurch die anderen Arbeitnehmer noch mehr belastet würden.
- 22 Der Kläger kann sich auch nicht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.06.2012 berufen. Dieses verhält sich lediglich darüber, dass die gesetzlich zwingend vorgesehene Urlaubsvergütung nicht vertraglich herabgesetzt werden darf.
- 23 Die Kosten des Rechtsstreits waren gem. § 91 ZPO dem Kläger aufzuerlegen.