

Arbeitsrecht

Auf die Berechnung des monatlichen Gehaltsanspruchs des Angestellten ist die wechselnde Zahl der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden in den einzelnen Kalendermonaten ohne Einfluß.

LAG Berlin, Urt. vom 31. Juli 1953 — 1 Sa 31/53.

Der Kläger war bei dem Beklagten mit einem monatlichen Bruttogehalt von 600 DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die vom Kläger ausgesprochene Kündigung am 14. Februar 1953 beendet. Bei seinem Ausscheiden wurde der Kläger mit einem Betrag von 276,24 DM brutto entlohnt, während er der Meinung ist, daß ihm genau die Hälfte seines Gehalts, nämlich 300 DM brutto, zustähe, da er während der Hälfte aller Arbeitstage des Monats Februar gearbeitet habe.

Demgegenüber vertritt der Beklagte den Standpunkt, daß für die Berechnung des anteiligen Gehalts von 48 Wochenstunden = 208 Monatsstunden oder 26 Arbeitstagen auszugehen sei, woraus sich der an den Kläger gezahlte Betrag ergebe.

Das Arbeitsgericht, das die Klage abgewiesen hat, hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits die Berufung zugelassen. Das LAG hat der Klage stattgegeben und führt hierzu u. a. folgendes aus:

Aus den Gründen:

Die Kernfrage des Rechtsstreits besteht darin, wie bei Ausscheiden eines Angestellten aus einem Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalendermonats der ihm für geleistete Arbeit zustehende Gehaltsteilanspruch zu berechnen ist. Die Betriebe und Verwaltungen wenden in dieser Hinsicht unterschiedliche Berechnungsweisen an, so daß eine klare Beantwortung der Frage nicht nur im Hinblick auf den gegebenen Rechtsstreit geboten ist.

Es handelt sich dabei ihrem Ausgangspunkt wie ihrem Ergebnis nach um zwei sehr verschiedene Berechnungsweisen. Bei der einen Berechnungsweise ergibt sich der Gehaltsteilanspruch des im Laufe des Kalendermonats ausscheidenden Angestellten daraus, daß sein Monatsgehalt durch die Gesamtzahl der auf den gegebenen Kalendermonat entfallenden Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden dividiert (24, 25, 26, 27 Arbeitstage = 192, 200, 208, 216 Arbeitsstunden) und das Ergebnis dann mit der Zahl der von ihm tatsächlich geleisteten Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden multipliziert wird („konkrete Berechnungsweise“). Die zweite Berechnungsweise legt einen Monat „schlechthin“, einen „Durchschnittsmonat“ mit 26 Arbeitstagen bzw. 208 Arbeitsstunden, zugrunde. Der Gehaltsteilanspruch eines im Laufe des Kalendermonats ausscheidenden Angestellten wird dann ermittelt, indem sein Monatsgehalt unabhängig von der Gesamtzahl der auf den gegebenen Kalendermonat wirklich entfallenden Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden durch 26 Arbeitstage bzw. 208 Arbeitsstunden dividiert und das Ergebnis mit der Zahl der von ihm tatsächlich geleisteten Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden multipliziert wird („abstrakte Berechnungsweise“).

Zu welcher verschiedenen Ergebnissen die Anwendung der beiden Berechnungsweisen führt, zeigt das Beispiel des Klägers. Bei 12 Tagen bzw. 96 Stunden tatsächlich geleisteter Arbeit im Monat Februar 1953 von insgesamt 24 Arbeitstagen bzw. 192 Arbeitsstunden berechnete ihm der Beklagte unter Anwendung der abstrakten Berechnungsweise einen Gehaltsteilanspruch in Höhe von 276,24 DM brutto (600 DM brutto Monatsgehalt dividiert durch 208 Arbeitsstunden im Monat = 2,88 DM brutto je Arbeitsstunde, multipliziert mit 96 tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden = 276,48 DM Gehaltsanteil). Demgegenüber beträgt sein Gehaltsanteil bei Anwendung der konkreten Berechnungsweise 300 DM brutto (600 DM brutto Monatsgehalt dividiert durch 192 Arbeitsstunden im Monat Februar 1953 = 3,125 DM brutto je Arbeitsstunde, multipliziert mit 96 tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden = 300 DM brutto Gehaltsanteil). Bei Anwendung der abstrakten Berechnungsweise ergibt sich also eine Differenz zuungunsten des Klägers in Höhe von 23,52 DM brutto gegenüber der konkreten Berechnungsweise. Hätte der Kläger am 15. Februar 1953 gegen das gleiche Gehalt in einem anderen Betrieb zu arbeiten begonnen und den Monat hindurch gearbeitet, so würde er bei Anwendung der abstrakten Berechnungsweise auch in seinem neuen Betrieb trotz ununterbrochener Arbeitsleistung während des ganzen Monats an Stelle des ihm zustehenden Monatsgehalts in Höhe von 600 DM brutto lediglich 552,96 DM brutto erhalten. Dieses Beispiel ist keinesfalls eine rein theoretische Erörterung,

denn ähnliche Fälle kommen in der Praxis vor. Es bedarf keines weiteren Hinweises, daß solche Ergebnisse für die Werktätigen völlig unverständlich sein müssen ...

Die Kernfrage des Rechtsstreits nach der rechtlich richtigen Berechnung des einem Angestellten bei Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalendermonats für geleistete Arbeit zustehenden Gehaltsanteils folgt aus den Eigenarten des Gehalts als Lohnsystem. Das Gehalt ist eine Art des Zeitlohns; Berechnungszeitraum ist der Monat. Wie in anderen Fällen die Stunde oder die Woche, bildet also beim Gehalt der Monat die Berechnungseinheit. Diese Berechnungseinheit weist zwei wesentliche Nachteile auf:

1. ist sie verhältnismäßig groß, so daß in zahlreichen Fällen eine weitere Unterteilung erforderlich wird,

2. handelt es sich genau genommen nur theoretisch um eine „Einheit“. Denn der Monat ist eine Abstraktion; die einzelnen Kalendermonate haben verschiedene Dauer ... Das von der Kammer I des Arbeitsgerichts generell verfochtene „monatliche Arbeitsstundensoll von 208 Stunden“ ist folglich ein Unding. Niemand kann von einem Angestellten z. B. im Monat Februar mit insgesamt 28 Kalendertagen, von denen 4 Sonntage sind, die Ableistung eines „monatlichen Arbeitsstundensolls von 208 Stunden“ = 26 Arbeitstagen fordern. Ebensovienig kann ein Angestellter beanspruchen, in einem Monat mit insgesamt 31 Kalendertagen, von denen 4 Sonntage, also 27 Arbeitstage mit insgesamt 216 Arbeitsstunden sind, nach Erfüllung seines „monatlichen Arbeitsstundensolls von 208 Stunden“ von der Ableistung der 209. bis 216. Arbeitsstunde des Monats verschont zu bleiben. Das „monatliche Arbeitsstundensoll“ hat also in Wirklichkeit in den einzelnen Kalendermonaten eine verschiedene Höhe.

Ungeachtet dieses nach der Kalenderteilung wechselnden konkreten „monatlichen Arbeitsstundensolls“ behält dennoch das Gehalt der Angestellten in allen Kalendermonaten die gleiche Höhe. Es weist insoweit gewisse Merkmale einer Pauschalentlohnung auf. Damit ist bereits der bekannte arbeitsrechtliche Grundsatz ausgesprochen, daß der Gehaltsanspruch des Angestellten an den Kalendermonat gebunden ist; die wechselnde Zahl der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden in den einzelnen Kalendermonaten läßt ihn völlig unberührt.

Dieses Ergebnis wird nicht bestritten, soweit es sich um die Arbeitsleistung während eines ganzen Kalendermonats handelt. Nun bedeutet aber der erwähnte Grundsatz nichts anderes, als daß der Gehaltsanspruch in den einzelnen Kalendermonaten durch Arbeitsleistung an 24, 25, 26, 27 Arbeitstagen entsprechend 192, 200, 208, 216 Arbeitsstunden erworben wird. Die auf die einzelnen Arbeitsstunden entfallenden Gehaltsanteile sind also in den einzelnen Kalendermonaten verschieden groß. Das gilt selbstverständlich auch für jedes Vielfache einer Arbeitsstunde innerhalb der einzelnen Kalendermonate. Auch die tatsächliche Arbeitsleistung bis zur „Mitte des Kalendermonats“ macht davon keine Ausnahme. Insofern, so sagt der Kläger mit Recht, ist für die Gehaltsabrechnung „halber Monat = halber Monat, ob der ganze Monat nun 192 oder 208 Arbeitsstunden hat“.

Dem wird regelmäßig das Argument entgegengehalten — und es hat auch in der Berufungsverhandlung eine Rolle gespielt —, „das Gehalt des Angestellten gleiche sich im Laufe der Zeit auf der Grundlage von 26 Arbeitstagen bzw. 208 Arbeitsstunden aus, so daß es gerechtfertigt sei, bei der Berechnung von Gehaltsanteilen für den jeweiligen Kalendermonat vom 208-Stunden-Monat als Berechnungsgrundlage auszugehen“. Hieran ist nur soviel richtig, daß im Laufe eines Jahres auf den durchschnittlichen — also abstrakten — Monat 26,08 Arbeitstage entfallen ... Im übrigen beruht dieses Argument aber auf einem Denkfehler: In Wirklichkeit gibt es keinen abstrakten Monat. Das Gehalt des Angestellten gleicht sich im Jahresdurchschnitt nur deshalb auf der Grundlage von rund 26 Arbeitstagen bzw. 208 Arbeitsstunden — rechnerisch! — aus, weil der Angestellte in jedem einzelnen Kalendermonat unabhängig von der auf ihn entfallenden Zahl konkreter Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden das gleiche Gehalt, für die konkreten Arbeitstage bzw.