

6. Mai 1963

Für das Nachschlagewerk!

Ja

Für die Fachpresse!

Ja

Für die amtliche Sammlung!

~~Nein~~ Ja

54

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1; Urlaubsabkommen für die Arbeiter der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 13. April 1960.

Leitsätze: Gesetzliche Feiertage können nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Deshalb ist der Feiertagslohn auch dann nach dem Lohnausfallgrundsatz des § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG zu berechnen und zu zahlen, wenn der Feiertag in den Urlaub des Arbeitnehmers fällt und für die Berechnung des Urlaubsgeldes andere Grundsätze gelten.

Aktenzeichen: 1 AZR 114/62

Urteil des BAG vom 6. Mai 1963

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 114/62

Sa 573/61 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

teilstenor
gestellt am 6. Mai 1963

Urteil

z. Henkelmann,
gierungssekretärin
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 3. Mai 1963 durch die Bundesrichter Wichmann, Dr. Gröninger und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Februar 1962 - 1 Sa 573/61 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der als Arbeiterin bei der Beklagten beschäftigten Klägerin stand nach dem für die Parteien geltenden tariflichen Urlaubsabkommen für die Arbeiter der Textilindustrie an der Weser und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 13. April 1960 für das Urlaubsjahr 1961 ein Urlaub von 18 Werktagen zu. In der Zeit vom 15. Mai 1961 (Montag) bis zum 6. Juni 1961 (Dienstag), einem Zeitraum von insgesamt 20 Werktagen, wurden bei der Beklagten allgemeine Betriebsferien durchgeführt. Auch die Klägerin war während dieser Zeit von der Arbeit freigestellt, um ihren tariflichen Urlaub zu nehmen. Die Beklagte zahlte ihr für die 20 arbeitsfreien Werktage Urlaubsgeld nach Maßgabe des Urlaubsabkommens vom 13. April 1960. Bezogen auf den einzelnen Tag war das Urlaubsgeld niedriger, als wenn die Klägerin gearbeitet hätte.

Die Klägerin wendet sich nicht gegen die Berechnung des Urlaubsgeldes, sondern macht geltend, daß ihr für die beiden in die Betriebsferien gefallenen gesetzlichen Feiertage, nämlich den Pfingstmontag, den 22. Mai 1961, und den Fronleichnamstag, den 1. Juni 1961, der volle Lohnausfall habe erstattet werden müssen. Der Unterschiedsbetrag zwischen der ihr gewährten und der von ihr geforderten Vergütung für die beiden Feiertage beläuft sich auf 6,14 DM.

Die auf Zahlung dieses Betrags gerichtete Klage hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Dagegen hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Klageforderung, deren Höhe nicht bestritten ist, ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (FLG) vom 2. August 1951 (BGBl. I



- 3 -

S. 479) begründet. Danach hat der Arbeitgeber für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer den Arbeitsverdienst zu zahlen, den er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Es gilt damit der Grundsatz der Lohnausfallerstattung.

Die Beklagte meint zwar, im vorliegenden Fall seien nicht die beiden gesetzlichen Feiertage (§ 2 des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage für Nordrhein-Westfalen i.d.F. vom 9. Mai 1961, GVBl. S. 209) die Ursache des Lohnausfalles der Klägerin gewesen, sondern die in der Zeit vom 15. Mai bis 6. Juni 1961 durchgeführten Betriebsferien. Es sei deshalb für die Klägerin an den beiden Feiertagen nicht Arbeitszeit, sondern Freizeit ausgefallen. Diese Ansicht ist jedoch irrig.

Die Betriebsferien sind nur insoweit der Grund für den Arbeitsausfall gewesen, als die Klägerin Anspruch auf Urlaub hatte und dieser Urlaubsanspruch in dem genannten Zeitraum in Höhe von 18 Werktagen erfüllt worden ist. An den beiden Feiertagen hat der Klägerin nicht wirksam Urlaub erteilt werden können, weil nach einem allgemein anerkannten Grundsatz unseres Urlaubsrechtes, der sowohl in § 5 Abs. 1 des hier noch anzuwendenden Urlaubsgesetzes für Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 (GVBl. S. 325) und in Nr. 5 des Urlaubsabkommens vom 13. April 1960 als auch neuerdings in § 3 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) seinen Ausdruck gefunden hat, neben den Sonntagen die gesetzlichen Feiertage bei der Berechnung des Urlaubs außer Betracht bleiben, auf die Urlaubsdauer also nicht angerechnet werden können (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht zu II, AP Nr. 1 und 2 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche mit weiteren Hinweisen).

Demzufolge ist die Arbeitsbefreiung der Klägerin an den über die Urlaubsdauer von 18 Werktagen hinausgehenden beiden Werktagen nur damit zu erklären, daß die Beklag-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

te ihre gesetzliche Pflicht zur Feiertagsruhe aus § 105 a GewO in Verbindung mit § 4 des nordrhein-westfälischen Gesetzes über die Sonn- und Feiertage erfüllt und das Arbeitsverbot hinsichtlich der genannten beiden Feiertage eingehalten hat. Da die Beklagte sonstige Gründe für den Arbeitsausfall an den beiden über die Urlaubsdauer hinausgehenden Werktagen nicht genannt hat, können nur die auf diese Tage gefallen Feiertage die Ursache des Arbeitsausfalles gewesen sein.

Dann ist aber gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 FLG hinsichtlich der beiden Feiertage die Klägerin in ihrem Lohn so zu stellen, als ob sie gearbeitet hätte. Dies ist nur dann der Fall, wenn ihr zu dem unter dem Tageslohn liegenden Betrag des täglichen Urlaubsgeldes, das sie auch für die beiden Feiertage bereits erhalten hat, der Unterschiedsbetrag bis zur vollen Höhe des an den beiden Feiertagen ausgefallenen Lohnes hinzugezahlt wird, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat.

Alle Erwägungen der Revision, die ein gegenteiliges Ergebnis begründen sollen, lassen außer acht, daß gesetzliche Feiertage nicht zugleich Urlaubstage sein können. Feiertage ändern nicht dadurch ihre Wesensart, daß sie in dem Zeitraum liegen, in dem entweder dem einzelnen Arbeitnehmer oder der gesamten Belegschaft Urlaub erteilt ist. Solange nicht hinsichtlich der Vergütung des Urlaubs und der Feiertage einheitliche Regelungen gelten, werden immer wieder Fälle der vorliegenden Art auftreten. Die jeweils unterschiedlichen Vergütungsregelungen nötigen dazu, das Urlaubsgeld und das Feiertagsgeld je für sich zu berechnen und zu zahlen.

Entgegen der Ansicht der Revision erlangt die Klägerin durch diese Entscheidung auch nicht etwa einen ungerechtfertigten Vorteil. Die im Urlaubsabkommen bestimmte Berechnung des Urlaubsgeldes läuft darauf hinaus, daß der Arbeitnehmer - offenbar zum Ausgleich des arbeitsfreien, aber als Urlaubstag anzurechnenden Samstags - für jeden Urlaubstag

- 5 -



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



- 5 -

5/6 des an fünf Werktagen verdienten normalen Tagelohnes erhält. Auf die Woche gesehen fließen ihm somit 30/6 oder fünf volle Tagelöhne oder ein voller Wochenlohn zu. Fallen, wie es hier in der vierten Urlaubswoche der Klägerin (ab 5. Juni 1961) geschehen ist, in einer Woche Urlaubs- und Arbeitstage an, dann entgeht dem Arbeitnehmer an jedem Urlaubstag 1/6 des normalen Tagelohnes. Der hier nach in der vierten Woche fehlende Lohnbetrag wird aber dadurch ausgeglichen, daß die beiden Feiertage mit dem vollen Tagelohn vergütet werden. Dadurch ist die Klägerin im Ergebnis so gestellt, wie es sowohl mit dem Urlaubsabkommen als auch mit § 1 FLG beabsichtigt ist: Sie erhält im Urlaub und an den Feiertagen nicht mehr, aber auch nicht weniger, als sie durch Arbeit in der fraglichen Zeit verdient hätte.

gez. Wichmann

Dr. Stumpf

Dr. Gröninger

Dr. Kaulen

Kurt Hirschmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)