

22. Juni 1956

65

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 611 (Urlaub) BGB, §§ 300, 310 ZPO.

Leitsätze:

- 1.) Es stellt einen Verstoß gegen §§ 300, 310 ZPO dar, wenn der Richter in einer zur Entscheidung reifen Sache nicht auf Grund der mündlichen Verhandlung das Urteil verkündet, sondern erst in einem der mündlichen Verhandlung folgenden schriftlichen Verfahren entscheidet. Auf diesem Verstoß beruht aber das Urteil in der Regel nicht.
- 2.) Läßt die wörtliche Auslegung einer tariflichen Bestimmung über die Berechnung des Urlaubsgeldes zwei Auslegungen zu, so ist diejenige Auslegung anzuwenden, bei der die Höhe des Urlaubsgeldes so bemessen ist, daß sie seinem Sinn und Zweck entsprechend den Arbeitnehmer in die Lage versetzt, die Urlaubsfreizeit im gewohnten Lebenszuschnitt zu verbringen.

Aktenzeichen: 1 AZR 116/54

Urteil des BAG vom 22. Juni 1956

LAG Nürnberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 116/54

N 112/53/VI (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 22. Juni 1956

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 25. Mai 1956 durch die
Bundesrichter Dr. König, Professor Dr. Dr. Boldt und
Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Krell
und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das im
schriftlichen Verfahren ergangene und am
25. Februar 1954 zugestellte Urteil des
Landesarbeitsgerichts Bayern (Sitz Nürnberg)
- N 112/53/VI - aufgehoben. Die Berufung der
Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Nürnberg vom 5. Mai 1953 - III 64/53 - wird
zurückgewiesen. Die Kosten des 2. und 3. Rechts-
zuges trägt die Beklagte.

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](#)

Tatbestand

Die Klägerin ist seit 1925 bei der Beklagten als Metallarbeiterin beschäftigt. Ihr standen für das Urlaubsjahr 1952 unstreitig noch 8 restliche Urlaubstage zu. Nachdem sie vom 7. Juli bis 30. November 1952 krankheitshalber nicht gearbeitet hatte, vereinbarten die Parteien am 30. November 1952 die Abgeltung der 8 restlichen Urlaubstage, wurden sich aber über die Höhe des für diese 8 Urlaubstage zu zahlenden Urlaubsgeldes nicht einig. Der Streit geht darum, ob die Zeit der Erkrankung der Klägerin vom 7. Juli bis 30. November 1952 einen Einfluß auf die Höhe des ihr für 8 Urlaubstage zustehenden Urlaubsgeldes hat oder nicht.

Nach § 18 C Ziff. 2 des für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebenden Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in der bayerischen Metallindustrie vom 1. Februar 1954 ist für die Urlaubsvergütung die durchschnittliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers während der letzten 26 Wochen vor Urlaubsbeginn maßgebend.

Innerhalb der letzten 26 Wochen hatte die Klägerin nur 5 Wochen gearbeitet, nämlich vom 2. Juni bis 7. Juli 1952; sie hatte in diesen Wochen - wie auch sonst - regelmäßig 5 Tage zu je 9 Stunden, mithin 45 Stunden wöchentlich gearbeitet.

Die Klägerin legt die Worte "durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 26 Wochen" in § 18 C Ziff. 2 des Tarifvertrages dahin aus, daß maßgebend die Arbeitszeit der 5 Wochen sei, die sie im Zeitraum der letzten 26 Wochen tatsächlich gearbeitet hat, also 9 Stunden täglich bei 5-tägiger Arbeitswoche, was auf 6-tägige Arbeitswoche umgerechnet eine tägliche Arbeitsleistung von $7 \frac{1}{2}$ Stunden bedeutet. Sie kommt also für 8 Urlaubstage auf 60 Stunden durchschnittliche Arbeitszeit, was bei dem damaligen Stundenverdienst der Klägerin von 1,15 DM zu einem Urlaubsgeld von 69,-- DM für 8 Tage führt.

Die Beklagte hingegen verteilt die von der



Klägerin in 5 Wochen geleistete Arbeitszeit von 9 Stunden täglich bei 5-tägiger Arbeitswoche, also insgesamt 225 Arbeitsstunden, auf den ganzen Zeitraum der 26 Wochen und kommt so zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung der Klägerin von wöchentlich 8,65 Stunden = 1,73 Stunden täglich, also für 8 Tage von $8 \times 1,73 = 13,84$ Stunden und errechnet so eine Urlaubsvergütung für 8 Tage von $13,84 \times 1,15 = 15,92$ DM.

Das in § 21 des Tarifvertrages vorgesehene Schiedsgericht hat in einem Schiedsspruch vom 12./13. Januar 1953, dem die Arbeitgeberseite nicht beigetreten ist, die Berechnungsmethode der Klägerin gebilligt und dahin entschieden, dass Krankheitszeiten in die Berechnung der Durchschnittsarbeitszeit gemäß § 18 C Ziff. 2 nicht einzubeziehen seien.

Nachdem im Laufe des Rechtsstreits die Beklagte den geltend gemachten Urlaubsanspruch in der von ihr zugestandenen Höhe von 15,92 DM anerkannt hat, hat die Klägerin ihren Klageantrag auf Zahlung von noch 53,08 DM ermäßigt.

Diesem Antrag hat das Urteil des Arbeitsgerichts entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die im arbeitsgerichtlichen Urteil ausgesprochene Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 53,08 DM. Die Beklagte hat Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

I.

Die in der Revisionsbegründung erhobenen prozessualen Rügen greifen nicht durch. Es trifft nicht zu, daß die Parteien sich mit einer Entscheidung nach Aktenlage, aber nicht mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt hätten. Vielmehr haben sie, wie das Protokoll vom 16. Oktober 1952 ergibt, ausdrücklich eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren beantragt. Die Bestimmung des § 46 Abs. 2 Satz 2 ArbGG, die die Anwendung der Vorschriften über Entscheidung ohne mündliche Verhandlung ausschließt, gilt nur für das erstinstanzliche Verfahren der Arbeitsgerichte,

nicht dagegen für das Verfahren zweiter und dritter Instanz (§ 64 Abs. 2 ArbGG).

Wohl aber hat der Vorderrichter die §§ 300, 310 ZPO verletzt. Der Rechtsstreit war im Termin vom 16. Oktober 1953 zur^{End}entscheidung reif. Der Richter hätte also, statt im schriftlichen Verfahren – und noch dazu erst über 4 Monate nach der Verhandlung – zu entscheiden, auf Grund dieser Verhandlung eine Entscheidung verkünden müssen (vgl. BGHZ 17, 118). Auf diesem Verstoß beruht jedoch das Urteil nicht; denn es spricht nichts dafür, daß die Entscheidung des Richters, wenn er die §§ 300 u. 310 ZPO beachtet hätte, anders ausgefallen wäre als bei seiner Entscheidung im schriftlichen Verfahren.

II.

In der Sache selbst ist der Berufungsrichter zwar zutreffend davon ausgegangen, daß § 133 BGB für die Auslegung von Tarifverträgen Anwendung findet, daß danach einerseits Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmung zu erforschen sind, und daß andererseits die Auslegung nur soweit gehen kann, als der nach Sinn und Zweck zu ermittelnde Inhalt der tariflichen Bestimmung einen noch erkennbaren Ausdruck im Tarifvertrag gefunden hat (vgl. Hueck-Nipperdey zu § 1 TVG Anm. 120 mit Nachweisung). Der Berufungsrichter hat bei Anwendung dieser Grundsätze aber übersehen, daß der im § 18 Abschnitt c) Ziff. 2 des Tarifvertrages gebrauchte Ausdruck "durchschnittliche Arbeitszeit" seinem wörtlichen Gehalte nach nicht das mathematische Mittel der während der letzten 26 Wochen vor Urlaubsbeginn geleisteten tatsächlichen Arbeitszeit bedeuten muß, sondern daß darunter sehr wohl der Annäherungswert verstanden werden kann, der sich aus der auf wirkliche Arbeitstage berechneten tatsächlichen – also der täglichen – Arbeitszeit in einem Durchschnitt ergibt. Denn der Begriff "Arbeitszeit" kann auch den im § 2 AZO umschriebenen und vielfach anderweit



so gebrauchten Sinn haben, daß darunter die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit eines Tages verstanden wird. Der Berufungsrichter hätte daher aus dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages durch Auslegung ermitteln müssen, welche der beiden durch den Wortlaut gedeckten und daher erkennbaren Möglichkeiten dem Sinn des Tarifvertrages, insbesondere der von den Tarifpartnern beabsichtigten Urlaubsregelung entspricht. Dabei mußte er in erster Linie vom Sinn und Zweck des Urlaubs und des Urlaubsgeldes ausgehen.

Wie der Urlaub dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben soll, sich von getaner Arbeit für noch zu leistende Arbeit zu erholen, so soll das Urlaubsgeld den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die ihm zur Erholung gewährte Freizeit möglichst ohne Einschränkung seines bisherigen Lebenszuschnittes zu verbringen. Die verschiedenartigen Methoden, das Urlaubsgeld zu errechnen (vgl. Dersch Urlaubsgesetze Bem. 629 ff.) haben alle den Sinn, zur Erreichung dieses Zweckes eine möglichst gerechte Höhe des Urlaubsgeldes zu ermitteln. Dem Zweck des Urlaubs würde es aber nur wenig entsprechen, einem Arbeitnehmer zwar volle 8 Tage Freizeit zu gewähren, für diese 8 Tage aber ein Urlaubsgeld zu zahlen, das nicht annähernd dem täglichen Lebensbedarf des Arbeitnehmers entspricht, sondern - wie hier - z.B. nur knapp $\frac{1}{6}$ seines üblichen Tagesverdienstes beträgt. Als durchschnittliche Arbeitszeit während der letzten 26 Wochen kann also nur diejenige Arbeitszeit angesehen werden, die der Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes auf Tage umgerechnet durchschnittlich gearbeitet hat. Hätte er also in Kurzarbeit gestanden, so könnte die durchschnittliche Arbeitszeit sich allerdings nur unter Berücksichtigung der täglichen Kurzarbeit ergeben.

Bei anderer Auslegung käme man zu einer durchschnittlichen Arbeitszeit, die niemals tatsächliche Arbeitszeit war. Auf einen statistischen Durchschnitt konnte es den Tarifparteien nicht ankommen, sondern nur auf den normalen Arbeitsverdienst, der während der Freizeit dem Arbeitnehmer die Fortführung der bisherigen Lebenshaltung ermöglicht.



Ob und inwieweit sog. Bummeltage auf die hier zu Gunde zu legende Berechnung des Urlaubsgeldes Einfluß haben, brauchte nicht entschieden zu werden.

Da sich hiernach die im übrigen nicht streitige Berechnung der Klägerin als zutreffend erweist, war auf die Revision der Klägerin das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

gez. Dr. König

Dr. Boldt

Dr. Meier-Scherling

Otto Krell

Dr. Kaulen

