

26. Okt. 1956

114

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

Gesetz: § 10 Manteltarifvertrag für die Angestellten in der
Berliner Metallindustrie vom 10. Januar 1953

Leitsatz:

Werden nach dem Tarifvertrag die Zahl der Urlaubstage nach
Arbeitstagen berechnet und arbeitet ein Arbeitnehmer auf
Grund besonderen Vertrages in der Weise verkürzt, dass der
Sonntag für ihn arbeitsfrei ist, so ist dennoch dieser
Sonntag in die Berechnung der Urlaubszeit einzubeziehen.

Aktenzeichen: 1 AZR 184/56

Urteil des BAG vom 26. Oktober 1956

LAG Berlin



1 AZR 184/56
1 Sa 71/56 (Berlin)

Im Namen des Volkes!

114

Verkündet
am 26. Oktober 1956
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1956 durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Berger und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Doertenbach und Knepper für Recht erkannt:

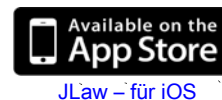
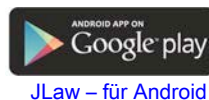
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29. Februar 1956 - 1 Sa 71/56 - aufgehoben. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 7. November 1955 - 8 Ca 204/55 - wird zurückgewiesen. Die Kosten des zweiten und dritten Rechtszuges trägt die Klägerin.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

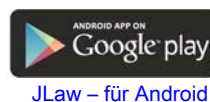
Die - während des Rechtsstreits bei der Beklagten ausgeschiedene - Klägerin war dort als Stenotypistin zu einem Monatsgehalt von 290,-- DM beschäftigt. In ihrem Verträge war vereinbart, dass sie 32 1/2 Stunden in der Woche arbeitete und die Arbeitszeit vertraglich so verteilt würde, dass die Klägerin jeden Sonnabend dienstfrei hatte. Nach dem für das Arbeitsverhältnis der Parteien massgebenden Manteltarifvertrag für die Angestellten der Berliner Metallindustrie vom 10. Januar 1953 stand der Klägerin ein Urlaub von 16 Arbeitstagen zu (§ 10 Ziffer 5 aaO). Im Urlaubsjahr 1955 begann ihr Urlaub mit dem Freitag vor Pfingsten (27. Mai). Die Beklagte berechnete sowohl den Sonnabend vor Pfingsten wie auch die beiden folgenden Sonnabende (4. und 11. Juni) als Urlaubszeit und erwartete die Klägerin am 16. Juni 1955 wieder zurück. Die Klägerin nahm jedoch diesen Tag noch als Urlaubstag für sich in Anspruch und erschien nicht. Die Beklagte kürzte der Klägerin für den nach ihrer Meinung versäumten 16. Juni 1955 das Junigehalt um 13,78 DM. Die Klägerin ist hiermit nicht einverstanden. Sie ist an dem nächsten auf den 16. Juni folgenden Arbeitstag wieder erschienen, vertritt aber die Auffassung, dass sie noch zwei weitere Urlaubstage zu beanspruchen gehabt habe und hat im ersten Rechtszuge beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 13,78 DM zu verurteilen und weiter festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr für das Urlaubsjahr 1955 noch einen Resturlaub von 2 Arbeitstagen zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat der Klägerin nur 4,11 DM zugesprochen, im übrigen aber den Zahlungs- und den Feststellungsantrag abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt mit dem Antrage, ihr über die vom Arbeitsgericht zuerkannten 4,11 DM hinaus noch weitere 9,67 DM zu zahlen und die Beklagte weiter zur

- 3 -



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



JLaw – für Android



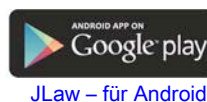
JLaw – für iOS

Zahlung von 27,56 DM als Abgeltung für 2 restliche Urlaubstage zu verurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat diesem Antrage entsprochen. Hiergegen wendet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrage, unter Aufhebung der angefochtenen Entscheidung die Klage abzuweisen. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

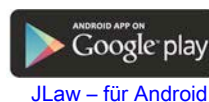
In § 10 Ziffer 5 des hier massgebenden Manteltarifvertrages für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 10. Januar 1953 ist in der Tabelle, welche die Urlaubsdauer entsprechend den Lebens- und Dienstjahren und den Gehaltsgruppen aufschlüsselt, über die Spalten der zustehenden Urlaubstage die Überschrift "Arbeitstage" gesetzt. Das Arbeitsgericht hat das dahin ausgelegt, dass unter Arbeitstagen jeweils Werktage zu verstehen seien, d.h. nur die Sonn- und Feiertage ausgeschlossen würden. Das Landesarbeitsgericht hat dagegen angenommen, dass mit dem Worte "Arbeitstage" an dieser Stelle des Manteltarifvertrages nicht Werktage, sondern nur solche Tage bezeichnet seien, an denen der Arbeitnehmer unter normalen Verhältnissen im Betrieb seines Arbeitgebers auch wirklich tätig zu sein habe. Da auf Grund der vertraglichen Vereinbarung für die Klägerin der Sonabend nicht darunter falle, dürfe er auch nicht in die Urlaubszeit eingerechnet werden. Arbeitsfreie Werktage seien keine Arbeitstage im Sinne der tariflichen Urlaubsbestimmung.

Die hiergegen erhobene Revision musste Erfolg haben. Es handelt sich bei der Klägerin nicht darum, dass der Sonabend auf Grund einer allgemeinen betrieblichen Kurzarbeit ausgefallen wäre, vielmehr ist abweichend von allen anderen Beschäftigungsverhältnissen allein mit der Klägerin aus persönlichen Gründen eine geringere monatliche Arbeitszeit und damit die Arbeitsfreiheit am Sonabend vereinbart worden. Wenn das Landesarbeitsgericht meint, dass auch für einen



solchen Spezialfall die tarifliche Urlaubsregelung einen ausdrücklichen Unterschied zwischen Arbeitstag und Werktag gemacht habe und gegenüber dem eindeutigen Wortlaut der Tabelle eine andere Auslegung nicht möglich sei, so ist das unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht übersieht dabei, dass die tarifliche Urlaubsregelung als eine kollektive Regelung allenfalls nur den im Betrieb bestehenden oder nicht bestehenden Arbeitstag versteht. Für die Auslegung von Tarifverträgen kommt es in erster Linie auf das allgemeine betriebliche Geschehen und nicht auf das durch Einzelvertrag regelwidrig Vereinbarte an (ähnlich auch schon RAG 21, 268). Es kann also hier überhaupt dahingestellt bleiben, ob eine andere Auffassung Platz greifen könnte, wenn betrieblich der Sonnabend ein arbeitsfreier Tag wäre (ablehnend auch für diesen Fall u.a. RAG aaO). Denn im Betriebe der Beklagten ist der Sonnabend normaler Arbeitstag.

Da der Tarifvertrag für den hier vorliegenden Sonderfall keine ausdrückliche Regelung getroffen hat, ist die tarifliche Norm für den Einzelfall durch sinnvolle Auslegung zu ergänzen. Bei der Auslegung muss in erster Linie massgebend sein, was der Tarifvertrag im Prinzip gewollt hat. Geht man aber vom Sinn und Zweck der tariflichen Urlaubsregelung aus, so muss der vom Arbeitsgericht gegebenen Auslegung der Vorzug gegeben werden. Denn Sinn und Zweck der tariflichen Urlaubsregelung ist es, den Urlaub als eine zusammenhängende Freizeit möglichst gerecht zu verteilen. Aus diesem Sinn jeder vernünftigen Urlaubsregelung folgt, dass der Arbeitnehmer, der gegenüber den anderen auf Grund eines Einzelvertrages nur teilweise beschäftigt wird, im Urlaub nicht besser aber auch nicht schlechter gestellt werden soll als sein voll arbeitender Mitarbeiter. Mit Recht wird die Auffassung abgelehnt, dass der Teilbeschäftigte infolge seiner geringeren Arbeitsleistung nur eine kürzere Erholungs-



zeit brauche, also auch nur einen kürzeren Urlaub haben dürfe. Mit dem gleichen Recht muss dann aber auch die Auffassung abgelehnt werden, dass ein weniger beschäftigter Arbeitnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit haben soll als ein Vollbeschäftigter (so auch Trieschmann in BB 56, 373). Dazu aber würde die von der Klägerin vertretene, allein auf den Wortlaut gegründete Auffassung führen. Sie steht insbesondere auch im Widerspruch dazu, dass die Klägerin als eine auf Monatsgehalt stehende Angestellte beschäftigt wird. Wenn hier der Sonnabend nicht mit in den Urlaub eingerechnet wird, so würde die Klägerin nicht nur zusätzlich Freizeit, sondern auch bezahlte Freizeit erhalten. Eine sinngerechte Auslegung des § 10 Ziffer 5 ergibt daher, dass unter Arbeitstagen im Sinne der Tabellenüberschrift und für die Anwendung auf den Einzelvertrag der Klägerin zum mindesten die betriebsüblichen Arbeitstage zu verstehen sind. Damit fällt aber der für die Klägerin durch Einzelvertrag freigehaltene Sonnabend unter die Arbeitstage im Sinne der tariflichen Urlaubsregelung.

Es würde allerdings nichts im Wege gestanden haben, wenn die Parteien eine Urlaubsregelung ausdrücklich dahin getroffen hätten, dass der freie Sonnabend nicht mit in den Urlaub der Klägerin eingerechnet werden solle, denn in diesem Falle würde die Klägerin günstiger behandelt, als sie nach dem Tarifvertrag stehen würde. In dieser Richtung ist in dem Vertrag jedoch nichts Besonderes vereinbart. Ohne alle näheren Anhaltspunkte ist es auch nicht möglich, den Vertrag der Klägerin in dieser Richtung auszulegen oder gar zu ergänzen.

Hiernach ist die Klage unbegründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es von der Klägerin angefochten war, musste wiederhergestellt, d.h. die Berufung als unbegründet zurückgewiesen werden.

gez. Dr. König

Dr. Berger

Dr. Poelmann

Doertenbach

Knepper

