

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

Gesetz: EGB - Urlaub - § 611; UrlG Hessen § 5

Leitsatz:

Der Begriff "voll gearbeitet" in § 5 UrlG Hessen bezieht sich auf den Fall der Kurzarbeit, beschränkt aber nicht den Urlaubsgeldanspruch des Arbeitnehmers, der regelmäßig Überstunden ableistet.

Aktenzeichen: 1 AZR 200/59

Urteil des BAG vom 28. Oktober 1960

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

.AZR 200/59

V LA 148/59 Frankfurt am Main

erklärt am
3. Oktober 1960

Dr. Henkelmann,
abgestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 28. Oktober 1960 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Stumpf und Dr. Hilger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Pinther
für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 7. April 1959 – IV LA 148/59 – wird
zurückgewiesen.

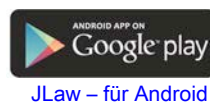
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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:

Der Kläger ist seit dem 8. April 1958 als Monteur im Stundenlohn bei der Beklagten beschäftigt. Vom 14. bis 20. August 1958 hatte er Urlaub. Das Urlaubsgeld gewährte ihm die Beklagte auf der Grundlage von 45 Wochenarbeitsstunden. In den Wochen vor und nach seinem Urlaub arbeitete der Kläger ("wochenlang") jedoch unstreitig durchschnittlich 56 Stunden in der Woche.

Beide Parteien sind an den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben der Wärme, Lüftungs- und Gesundheitstechnik im Lande Hessen in der Fassung vom 19. Dezember 1956 gebunden. Dieser Tarifvertrag bestimmt in § 19 Ziff. 1:

"In Übereinstimmung mit dem hessischen Urlaubsgesetz erhält der Arbeitnehmer je Arbeitswoche, in die Urlaubstage fallen, an Urlaubsentgelt und Lohn den Betrag, den er erhalten hätte, wenn er in dieser Woche voll gearbeitet hätte".

Mit der am 3. November 1958 eingereichten und am 7. November 1958 der Beklagten zugestellten Klage hat der Kläger den rechnerisch unstreitigen Unterschiedsbetrag von 21,15 DM zwischen dem ihm (unter Zugrundelegung einer Arbeitszeit von 45 Stunden) gewährten Urlaubsgeld und dem ihm nach seiner Ansicht gebührenden Urlaubsgeld unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 56 Stunden in der Woche geltend gemacht.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Das Arbeitsgericht hat die Berufung zugelassen, das Landesarbeitsgericht die Revision.

Entscheidungsgründe:

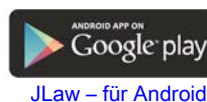
Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Die Beklagte kann jedoch mit dem Rechtsmittel keinen Erfolg haben.

- 3 -



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



I.

Auszugehen ist von dem Wesen des Urlaubsanspruches als eines auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des bei Arbeit erzielten Entgelts gerichteten Anspruchs. Durch das Urlaubsgeld insbesondere soll der beurlaubte Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, auch während der Zeit der Freistellung von der Arbeit sein

Leben in dem gewohnten Zuschnitt zu führen. Er soll vergütungsmäßig so gestellt werden, wie er stände, wenn er nicht auf Urlaub gegangen wäre und seine Arbeit in dem Umfange, wie er sie vor und nach dem Urlaub verrichtete, auch während der Urlaubszeit geleistet hätte.

Hat deshalb ein Arbeitnehmer regelmäßig vor dem Urlaub in bestimmtem Umfange Überstunden über die im Betrieb allgemein übliche Arbeitszeit geleistet und hat er solche Überstunden in gleichem Umfange nach dem Urlaub ebenfalls geleistet, so sind auch diese regelmäßig abgeleisteten Überstunden bei der Berechnung des Urlaubsgeldes in Ansatz zu bringen (einhellige Meinung, vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd. I, S.405). Das folgt schon daraus, daß dieser Arbeitnehmer sich in seinem ganzen Lebenszuschnitt auch auf die Einnahme aus diesen von ihm regelmäßig geleisteten Überstunden eingestellt hatte; er hätte diese Einnahme auch in der Urlaubszeit gehabt, wenn er während dieser Zeit nicht auf Urlaub gegangen wäre. Es ist im vorliegenden Fall unbestritten, daß der Kläger "wochenlang" vor und nach seinem Urlaub durchschnittlich 56 Wochenstunden geleistet hat. Das Landesarbeitsgericht konnte sonach davon ausgehen, daß der Kläger regelmäßig Überstunden geleistet hat und diese durchschnittlich 11 in jeder Woche regelmäßig geleisteten Überstunden über die betriebliche Arbeitszeit von 45 Stunden hinaus wöchentlich auch in der Urlaubszeit geleistet hätte, wenn er nicht auf Urlaub gegangen wäre. Es kommt also nicht auf die Revisionsrüge der Beklagten an, das Landesarbeitsgericht hätte feststellen müssen,



- 4 -

wie viele Überstunden der Kläger in den Urlaubswochen geleistet hätte. Das Landesarbeitsgericht konnte vielmehr unbedenklich aus der Tatsache, daß der Kläger wochenlang vor und nach dem Urlaub in jeder Woche regelmäßig Überstunden geleistet hatte, und zwar durchschnittlich 11 Stunden in jeder Woche, darauf schließen, daß diese 11 Stunden auch in der Urlaubszeit als Überstunden in jeder Woche geleistet worden wären, wenn der Kläger nicht auf Urlaub gegangen wäre. Dieser Schluß des Landesarbeitsgerichts ist zumindest nach § 287 Abs.2 ZPO gerechtfertigt. Hinzukommt, daß nach dem Tatbestand des Landesarbeitsgerichts die Höhe des geltend gemachten Anspruchs unstreitig ist. Da sich diese Höhe aus der Zahl der Stunden ergibt, kann dieses Unstreitigsein nur bedeuten, daß die Beklagte nicht in Abrede stellt, der Kläger hätte jedenfalls - wie wochenlang in den Wochen vor und nach dem Urlaub - auch in der Urlaubszeit wöchentlich 11 Stunden Mehrarbeit geleistet, wenn er nicht auf Urlaub gegangen wäre. In den Vorinstanzen hat die Beklagte jedenfalls nicht vorgetragen, daß der Kläger in der Zeit, in der er auf Urlaub war, auch dann, wenn er nicht auf Urlaub gegangen wäre, keine Überstunden abgeleistet hätte.

Daß bei Anwendung dieser allgemeinen Urlaubsgrundsätze auch die von dem Kläger regelmäßig geleisteten Überstunden in einer Zahl von durchschnittlich 11 Stunden in jeder Woche bei der Berechnung des Urlaubsgeldes zu berücksichtigen sind, steht damit fest. Der Senat verweist insoweit auf seine ständige Rechtsprechung (vgl. BAG 13. November 1959 - 1 AZR 517/57 - AP Nr. 44 zu § 611 EGB Urlaubsrecht; BAG 13. Mai 1959 - 1 AZR 380/57 - AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsG Niedersachsen mit zustimmender Anm. v. Dersch).

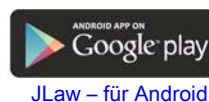
II.

Von dem Grundsatz, daß die von einem Arbeitnehmer vor und nach dem Urlaub regelmäßig geleisteten Überstunden bei der Berechnung des Urlaubsgeldes zugunsten des

- 5 -



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



Arbeitnehmers anzusetzen sind, ist auch bei der Auslegung des hess.Urlaubsgesetzes auszugehen. § 5 dieses Gesetzes bestimmt in Abs.1, daß die Höhe des Urlaubsgeldes sich nach dem Entgelt richtet, das der Berechtigte erhalten würde, wenn er während des Urlaubs voll gearbeitet hätte. Nach § 5 Abs.1 können durch Tarifvertrag nur günstigere Regelungen getroffen werden.

In dem hess.Urlaubsgesetz (§ 5 Abs.1) ist also der allgemeine Grundsatz des Urlaubsrechts, daß der Arbeitnehmer im Urlaub grundsätzlich so gestellt sein soll, wie er bei Arbeit stände, wiederholt worden. Der Arbeitnehmer soll auf den Betrag als Urlaubsgeld kommen, den er als Lohn erhielte, wenn er während des Urlaubs gearbeitet hätte. Es wird danach auf den Berechtigten und seine Arbeit abgestellt, also nicht auf eine "betriebsübliche" Arbeitszeit oder eine Arbeitszeit, die andere Arbeitnehmer regelmäßig ableisten. Auch das hess.Urlaubsgesetz folgt also der sogenannten individuellen Methode für die Berechnung des Urlaubsgeldes; diese stellt es darauf ab, was im konkreten Fall der urlaubsberechtigte Arbeitnehmer bei Arbeit während der Urlaubszeit bekommen hätte. Es wird also nicht zugrunde gelegt, was andere Arbeitnehmer während der Zeit, in der der Urlauber wegen seines Urlaubs der Arbeit fernblieb, bekommen haben, auch nicht auf eine im Betrieb regelmäßige oder übliche Arbeitszeit abgestellt, sondern eben nur auf das, was der beurteilte Arbeitnehmer bei Arbeit verdient hätte.

Dieser Auffassung steht nicht entgegen, daß in § 5 Abs.1 in dem mit "wenn" eingeleiteten Halbsatz gesagt ist: "wenn er während der Dauer des Urlaubs voll gearbeitet hätte". Nach Ansicht der Beklagten soll das Wort "voll" dazu führen, daß nur die regelmäßige betriebsübliche volle Arbeitszeit der Berechnung des Urlaubsgeldes zugrunde gelegt wird; auch das Urlaubsgeld des Arbeitnehmers, der wochenlang vor und nach seinem Urlaub, also regelmäßig, Mehrarbeit geleistet hat, soll sich ohne Berücksichtigung dieser Mehrarbeit nur nach der betriebs-



üblichen Arbeitszeit richten. Das würde dazu führen, daß der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht in dem Lebenszuschnitt verbringen kann, den er auf Grund der gerade von ihm regelmäßig vor und nach dem Urlaub geleisteten Mehrarbeit über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus erreicht hatte. Zu dieser Auslegung gibt aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, der Gesetzeswortlaut keinen Anlaß. Aus diesem Wortlaut ist lediglich zu entnehmen, daß der Arbeitnehmer auch bei Kurzarbeit, d.h. bei Einführung einer Arbeitszeit im Betrieb, die unter der sonst betriebsüblichen Arbeitszeit liegt, Urlaubsgeld nach der vollen betriebsüblichen Arbeitszeit erhalten sollte. Das Gesetz wollte also die Rechtsstellung des auf Kurzarbeit gesetzten Arbeitnehmers verbessern, nicht aber die Rechtsstellung des regelmäßig Mehrarbeit leistenden Arbeitnehmers verschlechtern. Die Frage der Berechnung des Urlaubsgeldes bei Kurzarbeit war vor Inkrafttreten der Landesurlaubsgesetze sehr strittig (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S.406). Der Senat muß davon ausgehen, daß das hess.Urlaubsgesetz nur die Frage der Berechnung des Urlaubsgeldes gerade und nur bei Kurzarbeit zugunsten des Arbeitnehmers klären wollte. Jedenfalls ist aber das Gesetz nicht im Sinne der Beklagten so klar, daß angenommen werden müßte, gerade das hess.Urlaubsgesetz habe eine solche Verschlechterung gegenüber den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts für den hessischen Arbeitnehmer gewollt. Im Schrifttum vertritt Dersch - Urlaubsgesetz, in der Anmerkung . . 652 - für Hessen ebenfalls die Ansicht, daß § 5 Abs.1 mit dem Worte "voll" nur den Fall der Kurzarbeit habe erfassen wollen (ähnli. Nikisch, Arbeitsrecht, S. 456).

III.

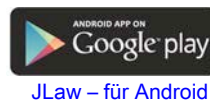
Auch der Manteltarifvertrag vom 19.Dezember 1956 steht dem geltend gemachten Anspruch nicht entgegen.

Nach der tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts sind beide Parteien an den Manteltarifvertrag



gebunden. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht die Frage dahingestellt sein lassen, ob die Mitglieder der tarifschließenden Arbeitgeberorganisation zum Bauneben-gewerbe gehören, für dessen Arbeitnehmer § 5 Abs.1 bei Vorliegen tariflicher Regelungen über die Höhe des Urlaubsentgelts nach § 5 Abs.3 aaO nicht gilt. Denn § 19 MV besagt inhaltlich nichts anderes als auch § 5 Abs.1 des hess.Urlaubsgesetzes, dingt also dessen Regelung nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers ab. § 19 Abs.1 stellt vielmehr lediglich eine Wiederholung des hess.Urlaubsgesetzes (§ 5 Abs.1) dar, wobei die Fassung nur dadurch modifiziert ist, daß ausdrücklich der Fall behandelt ist, daß in eine Arbeitswoche sowohl Arbeitstage wie Urlaubstage fallen. Wenn der Manteltarifvertrag ausdrücklich sagt, er treffe Regelungen "in Übereinstimmung mit dem hess.Urlaubsgesetz", so muß daraus entnommen werden, daß er diese Regelungen überhaupt nicht abdingen will. Der Arbeitnehmer soll auch unter dem Manteltarifvertrag so gestellt werden, als wären alle Tage einer Arbeitswoche für ihn Arbeitstage gewesen. Auch hier hat das Wort "voll" nur Bedeutung für den Fall der Kurzarbeit. Hinzu-kommt, daß hier das Wort "voll" auch noch der Unterscheidung zwischen Urlaubstagen und Arbeitstagen Rechnung trägt, wenn sowohl Urlaubstage wie Arbeitstage in eine Arbeitswoche fallen.

Wenn die Beklagte sagt, aus der Tarifgeschichte (Manteltarifvertrag in der früheren Fassung vom 7.Januar 1953, § 19: " Die tägliche Arbeitszeit, die der Urlaubsberechnung zugrunde gelegt wird, beträgt, unabhängig ob Kurz- oder Überzeitarbeit vorliegt, 8 Stunden") folge, daß immer (auch bei regelmäßig geleisteter Mehrarbeit) von einer Arbeitszeit von 8 Stunden bei der Berechnung des Urlaubsgeldes auszugehen sei, so hat das Landesarbeitsgericht dem mit Recht entgegengehalten, daß durch die Neufassung vom 19.Dezember 1956 gerade dieser § 19 (Fassung vom 7.Januar 1953) geändert worden ist. Es ist



deshalb nicht anzunehmen, daß die Parteien trotz dieser Änderung die ursprüngliche Fassung aufrechterhalten wollten. Dies folge auch nicht aus § 28 des Manteltarifvertrages in der Fassung vom 19.Dezember 1956. Es heißt dort lediglich: "Vorstehender Tarifvertrag ist nicht das Ergebnis einer neuen Verhandlung, sondern er enthält lediglich die Bestimmungen des MTV vom 7.Januar 1953 mit den unter dem 19.Dezember 1956 vereinbarten Änderungen". Wenn die Parteien dem § 19 in ihrer Neufassung eine neue Gestalt und einen neuen Inhalt geben, so kann von der Beklagten nicht geltend gemacht werden, trotz dieser Neufassung sei die alte Fassung noch anzuwenden.

Es war sonach zu erkennen wie geschehen.

gez.Dr. Schröder

Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr.Gerland

Pinther



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

