

- 3. Juni 1960

121

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

Gesetz: BGB § 611 - Urlaubsrecht

Leitsatz:

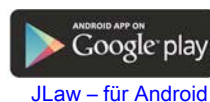
Im Sinne des MTV für das graphische Gewerbe
sind zur Bestimmung des Arbeitgebers, der
im Fall des Arbeitsplatzwechsels im Laufe
eines Kalendermonats dem Arbeitnehmer den
anteiligen Urlaub schuldet, bezahlte Wochen-
feiertage als "Arbeitstage" zu rechnen.

Aktenzeichen: 1 AZR 251/59
Urteil des BAG vom 3. Juni 1960

LAG Niedersachsen
(Hannover)



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



1 AZR 251/59

4 Sa 111/59 Niedersachsen

121

Verkündet
am 3. Juni 1960

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Beyreis für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Mai 1959 - 4 Sa 111/59 - wird zurückgewiesen.

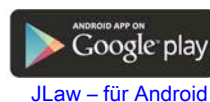
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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:

Die Klägerin war mit Unterbrechungen seit 1946, zuletzt seit dem 25. November 1957, bei der Beklagten in O (Niedersachsen) tätig. Zum 16. Januar 1959 wurde das Arbeitsverhältnis im Wege einer am 2. Januar 1959 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung beendet.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe, der ab 1. Januar 1959 gültig ist, Anwendung.

§ 10 Abs. 3 dieses Manteltarifvertrages bestimmt:

"Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs (§ 3). Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat."

In den Monat Januar 1959 fielen 26 Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde. Davon hat die Klägerin 13 Tage bei der Beklagten gearbeitet. Am Donnerstag, dem 1. Januar 1959, - zu dieser Zeit stand die Klägerin noch im Arbeitsverhältnis zu der Beklagten - ruhte wegen des Feiertages die Arbeit; auch die Klägerin hat an diesem Tage bei der Beklagten nicht gearbeitet.

Die Klägerin ist der Ansicht, dieser 1. Januar müsse, obwohl an ihm wegen der Feiertagsruhe nicht gearbeitet worden sei, als Arbeitstag im Sinne der tariflichen Regelung angesehen werden. Dann aber habe sie bei der Beklagten 14 Tage im Januar 1959 gearbeitet, die Beklagte müsse ihr daher für einen Tag nicht gewährten, aber geschuldeten Urlaubs Urlaubsabgeltung gewähren.

Die Klägerin hat deshalb beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, 13,12 DM brutto an
die Klägerin als Urlaubsabgeltung zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie ist der Ansicht, der 1. Januar könne als Arbeitstag im Sinne der tariflichen Regelung nicht gewertet werden. Arbeitstage im

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -

Sinne dieser tariflichen Regelung seien nur solche Tage, an denen tatsächlich gearbeitet werde, nicht aber auch zu bezahlende Wochenfeiertage.

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht ihr unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils entsprochen; es hat die Revision gegen seine Entscheidung zugelassen.

Entscheidungsgründe:

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

Die Beklagte konnte jedoch mit dem Rechtsmittel keinen Erfolg haben.

I.

Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Abgeltung eines ihr von der Beklagten für den Monat Januar 1959 zu gewährenden Urlaubstages ist bereits nach den Vorschriften des § 10 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe gerechtfertigt.

Der Beklagten ist allerdings zuzugeben, daß der MTV auf die Zahl der Tage abstellt, an denen der Arbeitnehmer im Betrieb "gearbeitet hat". Der Wortlaut der tariflichen Bestimmung könnte also dafür sprechen, daß Feiertage, die auf einen Wochentag (der sonst Arbeitstag wäre) fallen und an denen der Arbeitnehmer eben wegen der gesetzlichen Feiertagsruhe nicht gearbeitet hat, bei der Zählung der "Arbeitstage" nach § 10 Ziff. 3 MTV nicht mitzurechnen seien. Es ist jedoch nicht gerechtfertigt, an diesem äußeren Wortlaut der tariflichen Regelung zu haften. Bei der Auslegung von Tarifverträgen muß vielmehr auf den Sinn der Norm und den wirklichen Willen der Tarifpartner abgestellt werden. Der Sinn und die wirtschaftliche Bedeutung der vorliegenden tariflichen Regelung bestehen darin, den Schuldner des Urlaubsanspruches bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Kalendermonats zu bestimmen. Schuldner soll derjenige von mehreren in Frage kommenden



- 4 -

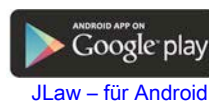
Arbeitgebern sein, bei dem der im Laufe eines Kalendermonats seinen Arbeitsplatz wechselnde Arbeitnehmer längere Zeit gearbeitet hat. Aus dieser Bedeutung der tariflichen Regelung ist zu entnehmen, daß es nicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung bei dem einzelnen der beteiligten Arbeitgeber ankommt, sondern auf die Dauer der Arbeitsverhältnisse bei den verschiedenen Arbeitgebern.

Für diese Auslegung sprechen folgende Umstände:

- 1) Wenn die tarifliche Bestimmung so ausgelegt werden müßte, wie es die Beklagte tut, müßten bei der Bestimmung des Schuldners des Urlaubsanspruchs auch solche Tage ausscheiden, an denen der Arbeitnehmer trotz fortbestehenden Arbeitsverhältnisses wegen einer Krankheit nicht arbeiten konnte. Wäre also ein Arbeitnehmer etwa vom 1. bis zum 25. eines Monats krank und schied er dann am 26. des gleichen Monats aus, so müßte der Arbeitgeber, bei dem dieser Arbeitnehmer dann am 27. des gleichen Monats eintritt und über das Monatsende hinaus arbeitet, den Urlaubstag für den Monat gewähren und bei Nichtgewährung die Urlaubsabgeltung hierfür zahlen. Dieses Ergebnis wäre offenbar nach dem Sinngehalt der hier vorliegenden tariflichen Regelung nicht vertretbar.
- 2) Aus dem Gesetz über die Lohnzahlung an Feiertagen ist als allgemeiner Gedanke zu entnehmen, daß der Arbeitnehmer durch die gesetzlich gebotene Arbeitsruhe an einem Feiertage, der auf einen Wochentag fällt und zu bezahlen ist, nicht in seinen Rechten verkürzt werden soll. Das Gesetz behandelt zwar ausdrücklich nur die Frage der Lohnzahlung; gleiche Grundsätze müssen aber auch für die Voraussetzungen eines Urlaubsanspruchs zur Anwendung kommen, wenn es insoweit auf den Wochentag, der gesetzlicher Feiertag ist, ankommt. Auch insoweit ist der Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er an dem wegen der Feiertagsruhe ausfallenden Wochentag, der ohne die Feiertagsruhe Arbeitstag gewesen wäre, gearbeitet. Daraus folgt, daß der nach dem Lohnzahlungsgesetz zu bezahlende Feiertag im Sinne tariflicher Regelungen des hier vorliegenden Inhalts als Tag, an dem der Arbeitnehmer "gearbeitet hat" zu werten ist.



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



3) Zwar ist der Urlaubsanspruch (und auch der einen Teil dieses Anspruches bildende Anspruch auf Urlaubsentgelt und der an die Stelle des Urlaubsanspruchs tretende Urlaubsabgeltungsanspruch) nicht ein Zuschlag zu dem Arbeitsverdienst; gleichwohl werden aber betrieblich und auch steuerlich die dem Arbeitgeber durch den Urlaubsanspruch einschließlich des Urlaubsabgeltungsanspruchs erwachsenden Kosten als Personalkosten angesehen, die mit der Pflicht zur Lohnzahlung in engster Verbindung stehen. Auch die Kosten, die durch den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer entstehen, sind Teil der sogenannten effektiven Lohnkosten. Dem entspricht es auch, den Arbeitgeber mit der wirtschaftlichen Folge der Regelung des § 10 Ziff. 3 MTV zu belasten, der für die überwiegende Zahl der in einem Monat zu bezahlenden Tage den Lohn zu entrichten hat.

Diese wirtschaftliche Bedeutung des Urlaubs als Teil der Lohnkosten wird im Baugewerbe besonders deutlich. Hier hat der Arbeitgeber auch für die auf einen Wochentag fallenden Feiertage, die er, obwohl an diesen nicht gearbeitet wird, nach dem Lohnfortzahlungsgesetz zu bezahlen hat, Urlaubsmarken zu kleben.

Bereits aus § 10 Ziff. 3 des MTV ist sonach der Anspruch der Klägerin gerechtfertigt, weil der 1. Januar als "Arbeitstag" im Sinne der hier vorliegenden tariflicher Regelung zu bewerten ist, wenn er auf einen Wochentag fällt.

II.

Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Regelung des Manteltarifvertrages überhaupt für den Fall anwendbar wäre, daß bei Durchführung dieser Regelung der Arbeitnehmer im Falle des Arbeitsplatzwechsels während eines Kalendermonats in einem Kalendermonat nicht auf einen anteiligen Urlaub kommen würde, weil er bei keinem der beteiligten Arbeitgeber mehr Arbeitstage als bei dem anderen abgeleistet hat.



- 6 -

Es ist jedoch hervorzuheben, daß nach § 3 Abs. 2 des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes der Arbeitnehmer, der weniger als 12 Monate im Betrieb ist, für jeden angefangenen Monat ein Zwölftel des gesetzlichen Urlaubs erhält. Neben dieser Regelung bleiben nur günstigere tarifliche Regelungen bestehen. Nach § 10 Ziff. 9 des im Falle der Klägerin maßgebenden MTV haben zwingende gesetzliche Vorschriften, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen enthalten, gegenüber den tariflichen Regelungen den Vorrang.

III.

Soweit die Revision geltend macht, daß die Klägerin noch im Urlaubsjahr 1959 einen gesetzlichen oder tariflichen Anspruch auf Gewährung eines Urlaubs in der Form der Freizeiterteilung gegen einen späteren Arbeitgeber habe erwerben können, verkennt sie, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts bereits am 13. Mai 1959 ergangen ist. Zu diesem Zeitpunkt konnte aber die Klägerin, auch wenn sie bereits am 17. Januar 1959 ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sein sollte, die gesetzliche Wartezeit von 6 Monaten für den Erwerb eines Urlaubsanspruchs gegen einen neuen Arbeitgeber noch nicht erfüllt haben. Der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommene Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres ausgeschieden ist, kann den Arbeitnehmer nur dann auf einen Freizeitananspruch gegen einen anderen Arbeitgeber verweisen, wenn der Arbeitnehmer einen solchen Freizeitananspruch bereits bei Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz erworben hatte (vgl. Urteil des Senats vom 6. November 1959 - 1 AZR 340/58 -).

Die Revision mußte daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Stumpf
Dr. Matthias Max Beyreis



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)