

Für das Nachschlagewerk! Ja

Für die Sammlung! Nein

Für die Fachpresse! Ja

-----

Gesetz: Urlaubsg NRW § 5

Leitsätze:

Wenn § 5 Abs. 2 Satz 3 Urlaubsg NRW bestimmt, daß bei der Berechnung des Erholungsurlaubs der Bruchteil eines Urlaubstages auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet wird, so ist damit nur die Auf-  
rundung von Urlaubstagen, nicht aber eine Auf-  
rundung von Beschäftigungsmonaten gemeint. Nach dem Urlaubsg NRW wird bei der Berechnung der Urlaubsdauer ein nur angefangener Beschäftigungsmonat nicht berücksichtigt, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats endet.

Aktenzeichen: 1 AZR 333/58

Urteil des BAG vom 12. Dezember 1959

LAG Hamm / Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 333/58

3 Sa 794/57 Hamm (Westf.)

145

# Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt  
am 12. Dezember 1959

gez. Henkelmann,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 123 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. Dezember 1959 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Frey für Recht erkannt:

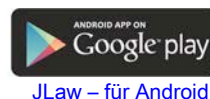
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (Westf.) vom 17. April 1958 - 3 Sa 794/57 - aufgehoben. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 8. November 1957 - 1 Ca 455/57 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

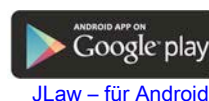
Die Klägerin war seit dem 7. September 1953 bei der Beklagten als Näherin beschäftigt. Am 17. Mai 1957 schied sie aus diesem Beschäftigungsverhältnis aus und erhielt für vier Tage Urlaub die Abgeltung ausgezahlt.

Beide Parteien waren tarifgebunden; für das Arbeitsverhältnis galt die zwischen dem Verband der Bekleidungs-Industrie für Westfalen und der Gewerkschaft Textil und Bekleidung abgeschlossene Urlaubsvereinbarung vom 30. März 1957, nach deren § 1 für den Urlaubsanspruch das Urlaubsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 anzuwenden ist.

Die Klägerin ist der Ansicht, daß ihr nicht nur für vier Tage, sondern für fünf Tage Urlaubsabgeltung zustehe, weil die Beklagte auch für den angebrochenen Monat Mai 1957 Abgeltung in Höhe eines Urlaubstages (d.h. also für einen weiteren vollen Beschäftigungsmonat) zahlen müsse. Die Klägerin stützt sich insoweit auf die Bestimmung des § 5 Abs. 2 Satz 3 Urlaubsg NRW, nach der eine Aufrundung vorzunehmen ist, wenn sich bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil eines Urlaubstages ergibt. Hieraus entnimmt sie, daß zugunsten des Arbeitnehmers bei der Urlaubszwölftelung auf einen vollen Monat aufgerundet werden müsse, wenn während eines Beschäftigungsmonats nur teilweise gearbeitet worden sei. Der für diesen einen Urlaubstag errechnete Betrag von 13,59 DM ist der Höhe nach unstrittig.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 13,59 DM zu verurteilen. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten.



### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Für die Beschäftigungszeit im Mai 1957, die nicht den vollen Monat umfaßt, steht der Klägerin kein Urlaub und deshalb auch kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub zu. Denn in dieser Zeit hat sie dem Betrieb der Beklagten nicht während eines vollen Beschäftigungsmonats angehört, wie das § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW i.V. mit § 1 des Tarifvertrages voraussetzt, der hier allein als Anspruchsgrundlage in Betracht kommt.

Nach dieser Gesetzesbestimmung beträgt der Urlaub in jedem Urlaubsjahr mindestens zwölf Werktage (§ 5 Abs. 1). "In dem Urlaubsjahr, in dem das Beschäftigungsverhältnis beginnt, steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat bis zum Ende des Urlaubsjahres nur ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu, auch wenn die Wartezeit erfüllt ist. Endet das Beschäftigungsverhältnis, so gilt dasselbe für jeden vollen Beschäftigungsmonat des Urlaubsjahres. Ergibt sich bei der Errechnung des Erholungsurlaubs ein Bruchteil eines Urlaubstages, dann wird der Bruchteil auf einen vollen Tag aufgerundet" (§ 5 Abs. 2).

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Auf rundungsbestimmung des § 5 Abs. 2 Satz 3 UrlaubsG NRW müsse mit Rücksicht auf den in Abs. 1 dieser Bestimmung enthaltenen Grundsatz so ausgelegt werden, daß bei Beendi gen des Arbeitsverhältnisses ein nur angefangener Be schäftigungsmonat zugunsten des Arbeitnehmers auf einen vollen Beschäftigungsmonat aufzurunden sei; nur dadurch sei der in Abs. 1 garantierte Mindesturlaub von zwölf Werktagen zu erreichen.

Dem Berufungsrichter ist zwar darin zuzustimmen, daß die Fassung des § 5 UrlaubsG NRW insoweit zu Zweifeln Anlaß gibt, als es sich um das Verhältnis von Abs. 2 Satz 2 zu Abs. 1 dieser Bestimmung handelt. Der vom Landesarbeits gericht vorgenommenen Auslegung dieser Vorschrift konnte der Senat jedoch nicht beitreten.



1) Der Wortlaut des § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW spricht dagegen, auch den Bruchteil eines Beschäftigungsmonats bei der Urlaubsberechnung zu berücksichtigen. Denn wenn nach dieser Vorschrift ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt wird, so schließt diese Gesetzesfassung den Teil eines Beschäftigungsmonats nicht ein.

Wie der Berufungsrichter zutreffend bemerkt, würde allerdings dieser Gesetzeswortlaut für sich allein noch nicht dazu führen können, nur einen vollen Beschäftigungsmonat bei der Urlaubsberechnung zu berücksichtigen. Vielmehr sind hier, wie bei jeder Gesetzesauslegung, außer dem Wortlaut der Zusammenhang der Vorschrift und ihr Verhältnis zu anderen Bestimmungen des Gesetzes zu berücksichtigen, ferner die historische Entwicklung und die Entstehungsgeschichte der Vorschrift sowie ihr Zweck und schließlich der Wert des Ergebnisses der einen oder anderen Auslegung (BAG AP Nr. 1 zu § 6 ArbKrankhG; BVerfG 8, 274 (307); Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil, 15. Aufl., § 56 II, 3).

2) Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, eine vom Gesetzeswortlaut abweichende Auslegung sei mit Rücksicht auf den Zusammenhang zwischen Abs. 2 und Abs. 1 des § 5 UrlaubsG NRW erforderlich, vermag nicht zu überzeugen.

a) Satz 3 des § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW rechtfertigt nicht eine derartige Auslegung. Hiernach wird bei der Errechnung des Erholungsurlaubs zwar ein Bruchteil eines Urlaubstages auf einen vollen Tag aufgerundet, nicht aber wird der Bruchteil eines Beschäftigungsmonats auf einen vollen Beschäftigungsmonat aufgerundet, um dadurch zugunsten des Arbeitnehmers auf einen Urlaubstag zu kommen; diese Vorschrift ist also nur dann von Bedeutung, wenn einem Arbeitnehmer mehr als zwölf Urlaubstage zustehen und sich infolge der Zwölftelung der Bruchteil eines Urlaubstages ergibt.

Hiergegen kann nicht geltend gemacht werden, daß sich aus der systematischen Ordnung des Abs. 2 von § 5



UrlaubsG NRW die Notwendigkeit einer derartigen Auslegung ergebe, weil in Satz 1 und Satz 2 dieses Absatzes die Zwölftelung im Eintritts- und Austrittsjahr behandelt werde und die Aufrundungsbestimmung des Satz 3 sich unmittelbar daran anschließe. Nach dem eindeutigen Wortlaut von Satz 3 ist eine Aufrundung zugunsten des Arbeitnehmers nicht etwa allgemein, sondern nur für den Fall der Urlaubszeitberechnung vorgesehen, wenn sich infolge der Zwölftelung ein Bruchteil eines Urlaubstages ergibt. Hätte der Gesetzgeber mit dieser Aufrundungsbestimmung auch die nur angefangenen Beschäftigungsmonate erfassen wollen, so wäre das im Gesetzeswortlaut zum Ausdruck gekommen.

In diesem Zusammenhang ist nämlich die Tatsache von Bedeutung, daß das UrlaubsG NRW erst im Jahre 1956 als letztes der Länderurlaubsgesetze in Kraft getreten ist. Dem Gesetzgeber von Nordrhein-Westfalen haben die Regelungen der bereits seit mehreren Jahren in Kraft befindlichen anderen Länderurlaubsgesetze als Vorbild gedient, die dadurch die Fassung des UrlaubsG NRW beeinflusst haben. Das ergibt sich zweifelsfrei aus der Begründung des Regierungsentwurfs vom 22. November 1955 (NRW LT-Drucks. 3. WP Nr. 267), in der es heißt, daß der Entwurf von den Grundsätzen ausgehe, die allen Urlaubsgesetzen gemeinsam seien (aaO S. 5), wobei der Entwurf im wesentlichen dem Beispiel der neueren Urlaubsgesetze, insbesondere der von Niedersachsen und Bayern, folge (aaO S. 10). Auf Seite 8 dieses Regierungsentwurfs ist auf die unterschiedlichen Regelungen der Urlaubsgesetze von Niedersachsen und Bayern hingewiesen, die im Austrittsjahr einen Anteilsurlaub für jeden angefangenen bzw. vollen Beschäftigungsurlaub gewähren; die folgende Seite des Entwurfs gibt in Form einer Tabelle eine Übersicht über Abweichungen zwischen den bereits bestehenden Ländergesetzen. Dem Gesetzgeber von Nordrhein-Westfalen waren demnach auch die unterschiedlichen Regelungen der Urlaubsgesetze von Baden (§ 3 Abs. 2 Satz 2) und Bayern (Art. 9 Abs. 2 Satz 1) einerseits sowie Niedersachsen



(§ 3 Abs. 2) und Bremen (§ 9 Abs. 1 Satz 2) andererseits bekannt, von denen die ersteren Anteilsurlaub nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewähren, während demgegenüber das UrlaubsG Niedersachsen bereits einen angefangenen Monat berücksichtigt, das UrlaubsG Bremen jedoch einen angebrochenen Monat nur dann, wenn eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Arbeitstagen nachgewiesen wird. Zudem hat der Deutsche Gewerkschaftsbund in einem Schreiben vom 6. Februar 1956 an alle Landtagsabgeordneten auf diese Frage ausdrücklich hingewiesen. Er hat in diesem Schreiben Änderungsvorschläge zu dem Regierungsentwurf des UrlaubsG unterbreitet und für § 5 Abs. 2 bei der Urlaubszwölfteilung auch die Berücksichtigung angefangener Beschäftigungsmonate vorgeschlagen, mithin eine Fassung, die der Regelung des UrlaubsG Niedersachsen entspricht.

Der Gesetzgeber von Nordrhein-Westfalen ist sich daher der Möglichkeit bewußt gewesen, entsprechend § 3 Abs. 2 UrlaubsG Niedersachsen und § 9 Abs. 1 Satz 2 UrlaubsG Bremen eine Aufrundungsbestimmung zugunsten des Arbeitnehmers vorzusehen. Deshalb besteht kein Anlaß für die Annahme, daß der Gesetzgeber von Nordrhein-Westfalen die Aufrundungsbestimmung des § 5 Abs. 2 Satz 3 UrlaubsG NRW entgegen ihrem Wortlaut auch auf den Bruchteil eines Beschäftigungsmonats angewendet wissen wollte, wenn er schließlich eine Gesetzesfassung gewählt hat, die nicht den Urlaubsgesetzen von Niedersachsen oder Bremen, sondern denen von Baden und Bayern entspricht (vgl. Siebert, Die Methode der Gesetzesauslegung, Heidelberg 1958, S. 39).

b) Auch Abs. 1 des § 5 UrlaubsG NRW zwingt nicht zu einer anderen Auslegung. Hier gibt zwar der Gesetzgeber zu erkennen, daß jedem Arbeitnehmer grundsätzlich ein jährlicher Mindesturlaub von zwölf Werktagen zusteht. Dieser Grundsatz wird jedoch durch Abs. 2 Satz 2 dieser Bestimmung modifiziert, wonach im Fall des Austrittsjahres bei der Zwölfteilung nur volle Beschäftigungsmonate berück-



sichtigt werden. Das hat zur Folge, daß die Regel des Abs. 1 nur dann eingehalten wird, wenn der Arbeitnehmer zum Ende eines Beschäftigungsmonats den Betrieb wechselt. Nur unter dieser Voraussetzung sichert er sich den ihm durch Abs. 1 garantierten Mindesturlaub, weil dann kein nur angebrochener Beschäftigungsmonat vorhanden ist, der bei der Urlaubsberechnung nicht erfaßt wird. Wechselt er jedoch den Betrieb während eines Beschäftigungsmonats, so hat die Regelung des § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW zur Folge, daß selbst bei durchgehender Beschäftigung während des Urlaubsjahres dem Arbeitnehmer ein Urlaubstag verlorengeht (im Ergebnis ebenso Tolksdorf, Betrieb 1957, S. 309; ferner für die Rechtslage nach UrlaubsG Baden und Bayern Gros, Arbeitsrechts-Blattei D Urlaub V, D II 2 a und b). Der gesetzliche Mindesturlaub wird deshalb im Austrittsjahr nicht allein durch Abs. 1, sondern auch durch Abs. 2 Satz 2 des § 5 UrlaubsG NRW bestimmt.

3) Es ist zwar zuzugeben, daß dieses Ergebnis denjenigen Arbeitnehmer benachteiligt, der während eines Beschäftigungsmonats den Betrieb wechselt, weil sich trotz durchgehender Beschäftigung sein Jahresurlaub um die auf nur angebrochene Beschäftigungsmonate entfallenden Tage verkürzt. Dem Zweck des Erholungsurlaubs würde es eher entsprechen, bei durchgehender Beschäftigung auch im Falle des Betriebswechsels einen Mindesturlaub von zwölf Tagen zu gewährleisten. Wenn aber wie hier ein eindeutiger Gesetzeswortlaut vorliegt, der zudem durch die Entstehungsgeschichte bestätigt wird, und wenn darüber hinaus auch der Zusammenhang der Vorschrift und das Verhältnis zu anderen Bestimmungen keine vom Gesetzeswortlaut abweichende Auslegung rechtfertigen, dann kann das sozialpolitisch wünschenswertere Ergebnis einer anderen Auslegung für sich allein nicht dazu führen, entgegen dem Gesetzeswortlaut auch einen nur angebrochenen Beschäftigungsmonat bei der Urlaubsberechnung zu berücksichtigen (vgl. Siebert aa.O); anderenfalls würde auch die Fassung des § 5 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG NRW - "voller" Beschäftigungsmonat - jeglichen



Sinn verlieren. Es ist vielmehr allein dem Gesetzgeber vorbehalten, diesen Rechtszustand zu ändern und eine Berücksichtigung auch der angebrochenen Beschäftigungsmonate vorzusehen, wie das in den Urlaubsgesetzen von Niedersachsen und Bremen geschehen ist.

4) Hiergegen kann auch nicht geltend gemacht werden, daß nach allgemeiner Rechtsüberzeugung jedem Arbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres durchgehend gearbeitet hat, ein Mindesturlaub von zwölf Werktagen zustehe und im Falle des Arbeitsplatzwechsels während eines Beschäftigungsmonats nichts anderes gelten dürfe. Der Bildung eines derartigen das UrlaubsG NRW abändernden Gewohnheitsrechts steht einmal der Umstand entgegen, daß der Urlaub für Mai 1957 verlangt wird, also für einen Zeitraum, der erst vier Monate nach Inkrafttreten des UrlaubsG NRW liegt. Aber selbst heute kann noch nicht davon ausgegangen werden, daß nach allgemeiner Rechtsüberzeugung bei der Urlaubszwölfteilung im Austrittsjahr nicht nur volle, sondern auch angefangene Beschäftigungsmonate berücksichtigt werden müssen. Gegen die Annahme eines derartigen Gewohnheitsrechts sprechen die bereits zitierten Bestimmungen der Urlaubsgesetze von Baden und Bayern, die nach wie vor in Kraft sind. Ebenso folgt der Gesetzentwurf der SPD für ein Bundesurlaubsgesetz vom 11. November 1959 (Bundestagsdrucksache Nr. 1376) nicht dem UrlaubsG Niedersachsen, sondern sieht in § 6 Abs. 4 Satz 2 entsprechend dem UrlaubsG Bremen die Berücksichtigung angefangener Monate nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwölf Tage im Betrieb beschäftigt gewesen ist.

In Anbetracht dieser Rechtslage mußte daher das angefochtene Urteil aufgehoben und die Berufung der Klägerin gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt

Dr. Schröder

Wichmann

Frey

Dr. Matthias



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

