

27. Juli 1956

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

86

Gesetz: § 611 (Urlaub) BGB

Leitsätze:

Ist für die Höhe des Urlaubsgeldes die durchschnittliche Arbeitszeit eines bestimmten Zeitraumes vor Urlaubsbeginn maßgebend, so sind in die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit nur diejenigen Tage einzubeziehen, an denen tatsächlich gearbeitet worden ist; dagegen nicht die Tage, an denen der Arbeitnehmer mit Recht der Arbeit ferngeblieben ist, wie etwa bei Krankheit und Werkbeurlaubung. Das gilt auch für den legitimen Streik, dagegen nicht für den tarif- oder rechtswidrigen Streik, auch nicht für sogenannte Bummeltage.

Aktenzeichen: 1 AZR 436/55

Urteil des BAG vom 27. Juli 1956 LAG Bayern in München

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 436/55

Ber.Reg.Nr.690/55 IV
(München)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. Juli 1956

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 1956 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, Prof.Dr.Nipperdey, die Bundesrichter Dr.König und Dr.Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Niedermair und Riedel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in München vom 28. Juni 1955 - Ber.Reg.Nr. 690/55 IV - aufgehoben. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 25. Januar 1955 - I 1127/54 - wird zurückgewiesen. Die Kosten des 2. und 3. Rechtszuges trägt die Beklagte.

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:

Der Kläger war von 1948 ab bei der Beklagten als Elektromechaniker tätig. Als er am 2. Oktober 1954 aus-
schied, vereinbarten die Parteien die Abgeltung des rest-
lichen Urlaubsanspruchs des Klägers für 1954, wurden sich
aber über die Höhe des noch zu zahlenden Urlaubsgeldes
nicht einig.

Über die Urlaubsvergütung bestimmt § 18 Abschn. C des
für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebenden Mantel-
tarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in der bayeri-
schen Metallindustrie vom 1. Februar 1954 folgendes:

- "1. Die Urlaubsvergütung bemißt sich für Stunden-
löhner nach dem tatsächlichen Stundenverdienst,
für Akkordlöhner nach dem Stundendurchschnitts-
verdienst der letzten 6 Wochen vor Urlaubsantritt.
2. Für die Vergütung ist die durchschnittliche
Arbeitszeit des Arbeitnehmers während der letz-
ten 26 Wochen vor Urlaubsbeginn maßgebend. "

Innerhalb der letzten 26 Wochen hat der Kläger je Arbeits-
woche 47 Stunden bei einem Stundenlohn von 1,72 DM gearbei-
tet bis auf die Zeit vom 9. August bis 31. August 1954, in
der er sich an dem von der IG Metall des DGB beschlossenen
Metallarbeiterstreiks beteiligt hat.

Die Beklagte hat die Streiktage in die Berechnung der
durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 26 Wochen mit
einbezogen und ist so zu einer durchschnittlichen Arbeits-
zeit von 41 Stunden je Woche in den letzten 26 Wochen ge-
kommen und hat dem Kläger für 6 restliche Urlaubstage
41 x 1,72 DM gleich 70,52 DM als Urlaubsentgelt gezahlt.

Der Kläger dagegen rechnet als durchschnittliche Ar-
beitszeit der letzten 26 Wochen die 47-Stunden-Arbeitswo-
che. Er läßt aus der Berechnung der durchschnittlichen Ar-
beitszeit der letzten 26 Wochen die nichtgearbeiteten
Streiktage heraus und berechnet somit das Urlaubsentgelt
für 6 Tage mit 47 x 1,72 DM gleich 80,84 DM.

Mit der Klage fordert er den zwischen seiner Berech-
nung und der Berechnung der Beklagten sich ergebenden



Unterschiedsbetrag von 10,32 DM.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte dem Klageantrag gemäß verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils und somit die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 10,32 DM. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig und begründet.

Auf den Urlaubsanspruch könnte die Streikbeteiligung eines Arbeitnehmers in doppelter Beziehung Einfluß haben: Einmal könnte die Streikbeteiligung zu einer Verringerung der Urlaubstage, zum anderen könnte sie zu einer Verringerung des Urlaubsgeldes führen.

Was zunächst die Anzahl der Urlaubstage anlangt, so ist in dem hier maßgebenden Tarifvertrage für den beim Kläger praktisch gewordenen Fall eines Ausscheidens während des Urlaubsjahres vorgesehen, daß der Arbeitnehmer so viele Zwölftel des Jahresurlaubs erhält, als er volle Monate im Betrieb beschäftigt war (§ 18 A Ziff.2). Da nun hier der Kläger 3 Wochen im August infolge seiner Streikbeteiligung nicht gearbeitet hat, hätte die Rechtsfrage aufgeworfen werden können, ob er für das Urlaubsjahr 1954/^{bis} zu seinem Ausscheiden am 2. Oktober 1954 9 Urlaubstage (also für die Monate Januar bis September einschließlich des August) oder nur 8 Urlaubstage (für die Monate Januar bis September unter Abzug des August) zu bekommen hatte. Eine solche Frage ist aber an die Gerichte der Vorinstanzen nicht herangetragen worden. Vielmehr sind die Parteien übereinstimmend in ihren Berechnungen davon ausgegangen, daß dem Kläger, der offenbar schon im Urlaubsjahr 1954 einen Teilurlaub erhalten hatte, noch ein Resturlaub von 6 Urlaubstagen zustehe, ohne daß ersichtlich wäre, ob bei dieser Berechnung für den



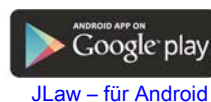
Streikmonat ein Urlaubstag eingesetzt worden war oder nicht. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht im Tatbestand festgestellt, daß dem Kläger bei seinem Ausscheiden noch ein Resturlaub von 6 Tagen zusteht. An diese Feststellung, deren Berichtigung die Beklagte nicht beantragt hat, ist der Senat gemäß §§ 314, 561 ZPO gebunden. Der Senat konnte daher nicht auf die in der Revisionsbeantwortung von der Beklagten angeschnittene Frage, ob dem Kläger mit Rücksicht auf seine Streikbeteiligung ein ursprünglicher Urlaubsanspruch von 9 oder nur 8 Tagen zustehe, eingehen, zumal auch gar nicht ersichtlich ist, wieviel Urlaubstage der Kläger im Urlaubsjahr 1954 bereits gehabt hatte, und ob nicht schon bei der beiderseitigen übereinstimmenden Berechnung der Urlaubstage dem Kläger nur 8 Urlaubstage für das Urlaubsjahr 1954 zugemessen worden waren. Für den Senat war vielmehr die Feststellung des angefochtenen Urteils maßgebend, daß der Kläger bei seinem Ausscheiden noch einen Anspruch auf 6 Urlaubstage hatte.

Zu entscheiden war somit nur die Frage, welches Urlaubsgeld dem Kläger für diese 6 Urlaubstage zusteht.

Nach § 18 Abschn. C des Tarifvertrages ist als Urlaubsgeld dertatsächliche Stundenverdienst zu zahlen, multipliziert mit der durchschnittlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers während der letzten 26 Wochen vor Urlaubsbeginn.

Was unter "durchschnittlicher Arbeitszeit" im Sinne dieser Tarifbestimmung zu verstehen ist, muß nach dem Auslegungsgrundsatz des § 133 BGB, der auch für Tarifverträge gilt (vgl. Hueck-Nipperdey zu § 1 TVG, Anm. 120 mit Nachweisungen) ermittelt werden; es muß also der Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmung erforscht werden. Auf der anderen Seite darf aber die Auslegung nur soweit gehen, als der nach Sinn und Zweck zu ermittelnde Inhalt der tariflichen Bestimmungen einen noch erkennbaren Ausdruck im Wortlaut des Tarifvertrages gefunden hat.

Bei einer reinen Wortauslegung sind beide Auslegungen denkbar. Man kann den in § 18 Abschn. C des Tarif-



vertrages gebrauchten Ausdruck "durchschnittliche Arbeitszeit" als den mathematischen Mittelwert der während der letzten 26 Wochen vor Urlaubsbeginn tatsächlich geleisteten Arbeitszeit verstehen, so daß die tatsächlich in diesem Zeitraum von 26 Wochen geleisteten Arbeitsstunden auf den gesamten Zeitraum von 26 Wochen zu verteilen wären. Man kann aber auch unter "durchschnittlicher Arbeitszeit" die Arbeitszeit an denjenigen Arbeitstagen verstehen, an denen tatsächlich gearbeitet worden ist, dividiert durch die Zahl der wirklichen Arbeitstage, wobei dann zwar Kurz- und Mehrarbeit zu berücksichtigen wären, aber nicht diejenigen Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge Krankheit, Verksbeurlaubung u.ä. überhaupt nicht gearbeitet hat. Dann würde der Begriff "Arbeitszeit" in dem von der Arbeitszeitordnung in § 2 umschriebenen Sinne gebraucht werden, nämlich dahin, daß darunter die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit eines Tages verstanden wird.

Da nach der reinen Wortfassung des Tarifvertrages jede der beiden Auslegungen denkbar ist, mußte, wie der Senat bereits in der zur Veröffentlichung bestimmten Entscheidung vom 22. Juni 1956 in 1 AZR 116/54 ausgesprochen hat, vom Sinn und Zweck des Urlaubs und des Urlaubsgeldes ausgegangen werden. Der Urlaub soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, sich von getaner Arbeit für noch zu leistende Arbeit zu erholen, und das Urlaubsgeld soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die ihm zur Erholung gewährte Freizeit möglichst ohne Einschränkung seines bisherigen Lebenszuschnittes zu verbringen. Alle Methoden, das Urlaubsgeld zu errechnen, haben somit den Sinn, zur Erreichung dieses Zweckes eine möglichst gerechte Höhe des Urlaubsgeldes zu ermitteln. Dem Zweck des Urlaubs würde es aber nicht entsprechen, einem Arbeitnehmer zwar volle 6 Tage Freizeit zu gewähren, für diese 6 Tage aber ein Urlaubsgeld zu zahlen, das nicht dem täglichen Lebensbedarf des Arbeitnehmers entspricht, sondern nur einen Teil dieses Tagesverdienstes ausmachen würde. Daher ist der Senat schon in der angeführten Entscheidung zu dem Ergebnis gekommen, daß als durchschnittliche Arbeitszeit ^{während} der letzten 26 Wochen nur diejenige Arbeitszeit angesehen wer-



den kann, die der Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraums auf Tage umgerechnet durchschnittlich tatsächlich gearbeitet hat. Bei einer anderen Auslegung käme man nach der Auffassung des Senats 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. An diesen Grundsätzen hält der Senat auch im vorliegenden Falle fest.

Das muß entgegen der Auffassung der Revision nicht nur bei Krankheit, sondern auch bei legitimem Streik gelten. Nach dem Beschluß des Großen Senats zum Arbeitskampfrecht vom 28. Januar 1955 (BAG 1, 291) ist der Streik grundsätzlich, auch wenn er die Kündigungsfristen des Arbeitsvertrages nicht einhält, legitim. Der Arbeitnehmer hat bei einem solchen Streik das Recht, von der Arbeit fernzubleiben. Insofern unterscheidet sich der Streik nicht von Krankheit, Werksbeurlaubung und unbezahltem Urlaub. In allen diesen Fällen ist es so, daß die Zeit, in der der Arbeitnehmer berechtigterweise der Arbeit ferngeblieben ist, nicht in die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit einbezogen wird.

Zu berücksichtigen sind jedoch Überstunden und Kurzarbeit. Das gilt auch für eine Kurzarbeit, bei der eine Woche gearbeitet wird und die nächste nicht. Diese beiden Wochen sind zusammenzurechnen und mit je 1/2 in die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit einzubeziehen. Dagegen müßten, wenn nicht die besonderen Umstände eines Einzelfalles einmal eine Gleichstellung mit der Kurzarbeit für geboten erscheinen lassen, bei halbtägiger Krankheit und halbtägigem Streik die betreffenden Tage aus der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit ausscheiden und wie volle Ausfalltage behandelt werden.

Diese Grundsätze können allerdings dann nicht gelten, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft



Dem Kläger war mithin für die 6 Urlaubstage, die ihm nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für das Urlaubsjahr 1954 noch zustanden, ein Urlaubsgeld zu zahlen, das der durchschnittlichen Arbeitszeit von 47 Stunden je Woche entspricht, so daß also unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegte Berufung der Beklagten zurückzuweisen war.

Riedel

7. Aug. 1956

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

Gesetz: § 9 Regelungsgesetz, § 2 der 3. Durchführungs-
verordnung zum RegGes.

Leitsatz:

Hat ein Arbeiter oder Angestellter nach Erlaß eines ihm die Rechte aus dem Regelungsgesetz aberkennenden Bescheides gemäß § 2 der 3. Durchführungsverordnung zum Regelungsgesetz Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben, so hat das Arbeitsgericht nicht in der Art eines Verwaltungsgerichtes zu prüfen, ob der Bescheid nach verwaltungsrechtlichen Vorschriften ordnungsmässig ergangen ist, sondern es hat sachlich zu prüfen, ob dem betreffenden Arbeiter oder Angestellten die Rechte aus dem Regelungsgesetz abzuerkennen sind.

Aktenzeichen: 3 AZR 283/54

Urteil des BAG vom 7. August 1956

IAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)