

Für das Nachschlagewerk!      Ja  
Für die Sammlung!              Nein  
Für die Fachpresse!            Nein

---

124

Gesetz:      BGB § 611    Urlaubsrecht

Leitsätze:

Schwankende Bezüge im Sinne einer tariflichen Norm sind immer dann gegeben, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers aus der von ihm regelmässig verrichteten Arbeit aus irgendwelchen Gründen - trotz gleichbleibender Gehalts- (Lohn-)sätze nicht konstant, sondern Veränderungen unterworfen ist. Dies gilt auch dann, wenn diese Veränderungen darauf beruhen, daß Überstunden zwar regelmässig, jedoch in verschiedener Zahl geleistet werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 517/57

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. November 1959  
LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 517/57  
3 (2b) Sa 307/56  
Düsseldorf (Köln)

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 13. November 1959

gez. Henkelmann,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Versäumnis -

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1959 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel und Kettner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 3. Kammer Köln, vom 23. Juli 1957 - 3 (2b) Sa 307/56 - 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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war in der Zeit von September 1955 bis zum 30. September 1956 in der Kommissionsabteilung der Beklagten als kaufmännischer Angestellter gegen ein Monatsgehalt von brutto 340.-- DM beschäftigt.

Vom 4. bis zum 21. Juni 1956 war er beurlaubt. Die Beklagte zahlte ihm als Urlaubsvergütung sein Gehalt für die Urlaubstage weiter; daneben gewährte sie ihm ein Überstundenentgelt für drei Überstunden mit je 2,13 DM, die die anderen Angestellten in der Kommissionsabteilung während der Abwesenheit des Klägers geleistet hatten. Insgesamt erhielt der Kläger eine Urlaubsvergütung von 219,52 DM.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist der Rahmentarifvertrag für die kaufmännischen Angestellten im Groß- und Außenhandel im Bereich der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel, Bezirksvereinigung Köln-Aachen-Bonn, vom 1. August 1955 anwendbar. Dort findet sich in § 7 Ziff. 1 folgende Regelung:

- 1) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. In jedem Kalenderjahr hat der Angestellte einmal Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts bzw. der Bezüge.
- 2) Bei der Höhe nach schwankenden Bezügen werden zur Berechnung der während des Urlaubs zu zahlenden Vergütung die Durchschnittsbeträge der letzten sechs Monate vor Urlaubsantritt zugrunde gelegt. Dies gilt auch für Provisionszahlungen, sofern die etwa weiterlaufenden Provisionsansprüche den Durchschnitt der letzten sechs Vergleichsmonate unterschreiten.

Im Betrieb der Beklagten wurden in der Zeit von Oktober 1955 bis Mai 1956 Überstunden geleistet. Der Kläger selbst leistete in den einzelnen Monaten die folgenden Arbeitsstunden:

|               |     |
|---------------|-----|
| Oktober 1955  | 200 |
| November 1955 | 203 |



|               |       |
|---------------|-------|
| Dezember 1955 | 314   |
| Januar 1956   | 219,5 |
| Februar 1956  | 216   |
| März 1956     | 220,5 |
| April 1956    | 221   |
| Mai 1956      | 207,5 |

Die Parteien streiten über die Frage, wie die Überstunden bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes des Klägers zu berücksichtigen sind. Die Beklagte ist der Ansicht, dem Kläger kämen bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes nur die Überstunden zugute, die in der Abteilung, in der er beschäftigt ist, während seines Urlaubs geleistet worden seien. Der Kläger ist der Ansicht, die Überstunden seien zu berücksichtigen, die durchschnittlich in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt in dieser Abteilung geleistet worden seien.

Unter Zugrundelegung dieser Rechtsauffassung ist der Kläger der Ansicht, ihm gebühre noch ein zusätzliches Urlaubsgeld von 47,84 DM. Mit der Klage verlangt er Zahlung dieses Betrages.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden. Sie konnte jedoch keinen Erfolg haben.

Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt davon ab, ob das Urlaubsentgelt des Klägers nach § 7 Ziff.1 Abs.1 oder nach § 7 Ziff.1 Abs.2 des Rahmentarifvertrages zu berechnen ist.

In dem Tarifvertrag kommt als Grundregel zum Ausdruck, daß der beurlaubte Arbeitnehmer während des Urlaubs die Vergütung zu erhalten hat, die er auch bezogen hätte, wenn er während der Urlaubstage bei dem Arbeitgeber gearbeitet hätte. Dazu gehören auch Überstundenvergütungen, wenn



Überstunden regelmäßig vor dem Urlaub geleistet worden sind und von dem beurlaubten Arbeitnehmer auch während der Zeit geleistet worden wären, in der er beurlaubt war. Die Parteien streiten auch nicht über die Frage, daß dem Kläger jedenfalls die Überstunden als Urlaubsentgelt zu vergüten sind, die während seines Urlaubs von seinen Arbeitskollegen in der Abteilung, in der der Kläger beschäftigt war, geleistet worden sind. Diese Rechtsauffassung entspricht der Rechtsprechung des Senats, wie sie auch in der Entscheidung vom 13. Mai 1959, AP Nr. 1 zu § 5 Urlaubsgesetz Niedersachsen, zum Ausdruck gekommen ist.

Der Rahmentarifvertrag enthält in § 7 Ziff. 1 Abs. 2 für den Fall eine Sonderregelung, daß der Arbeitnehmer "schwankende" Bezüge auf Grund des Arbeitsverhältnisses erhalten hat. Danach sind in diesem Fall die Durchschnittsbeträge der Bezüge in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt zugrunde zu legen.

Als Bezüge im Sinne der genannten tariflichen Regelung, also sowohl der Regelung des § 7 Ziff. 1 Abs. 1 wie der des § 7 Ziff. 1 Abs. 2, sind die Einnahmen anzusehen, die der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber bei regelmäßiger Arbeitsleistung auf Grund des Arbeitsverhältnisses zu erhalten hat. Bezüge des Klägers waren sonach sowohl sein Festgehalt wie aber auch die Überstundengelder, die er regelmäßig in den Monaten vor dem Urlaub verdient hat und die deshalb sein Festgehalt regelmäßig erhöht haben.

Diese Bezüge im Sinne der tariflichen Regelung waren nicht dadurch in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt der Höhe nach unterschiedlich, daß das Festgehalt oder das Entgelt für die Überstunden sich geändert hätten, sondern nur deshalb, weil in den einzelnen Monaten Überstunden in verschiedener Anzahl geleistet worden sind. Dann liegt aber, wie die Vorinstanzen zutreffend angenommen haben, ein Schwanken der Bezüge im Sinne der tariflichen Norm vor. Dies ergibt sich schon daraus, daß der Kläger in den einzelnen Monaten unterschiedliche Beträge ausgezahlt erhielt. Aus der tariflichen Regelung ist aber nicht ersichtlich, daß sie nur dann, also nur subsidiär Anwendung finden soll, wenn eine



genaue Feststellung des Arbeitsverdienstes, der dem Beurlaubten wegen seines Urlaubs tatsächlich entgangen ist, nicht möglich ist. Ein solcher Wille der Tarifpartner ist jedenfalls in der tariflichen Norm nicht eindeutig zum Ausdruck gekommen. Nach der sprachlichen Bedeutung der Worte "schwankende Bezüge" muß der Senat vielmehr mit den Vorinstanzen davon ausgehen, daß schwankende Bezüge im Sinne der tariflichen Norm immer dann gegeben sind, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers aus der von ihm regelmäßig verrichteten Arbeit in den einzelnen Monaten aus irgendwelchen Gründen nicht konstant, vielmehr Veränderungen unterworfen war. Dies gilt also auch dann, wenn diese Veränderungen darauf beruhen, daß in den einzelnen Monaten Überstunden zwar regelmäßig, jedoch in verschiedener Zahl geleistet worden sind.

Es ist zwar der Revision zuzugeben, daß diese Auslegung des Tarifvertrages dazu führen kann, daß der einzelne Arbeitnehmer, je nach dem, zu welcher Zeit er seinen Urlaub nimmt, besser oder schlechter gestellt sein kann. Wird der Urlaub genommen, nachdem bereits mehr als sechs Monate seit der Zeit, in der die meisten Überstunden geleistet worden sind (hier Dezember 1955), verstrichen sind, so erhält der Arbeitnehmer weniger Urlaubsgeld, als er erhalten würde, wenn der Urlaub innerhalb dieser sechs Monate oder im unmittelbaren Anschluß an diese genommen wird. Die tarifliche Regelung kann also je nach dem, wann der Urlaub genommen wird, sich zugunsten oder zum Nachteil des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers auswirken. Das ist aber eine unmittelbare Folge der hier getroffenen Regelung, die durch die Rechtsprechung nicht geändert werden kann.

Hat sonach der Kläger im Sinne der tariflichen Regelung schwankende Bezüge erhalten, so ist sein Urlaubsgeld nach § 7 Ziff.1 Abs.2 zu berechnen. Der Klageanspruch ist damit gerechtfertigt, so daß die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen ist.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Schröder

Reibel

Kettner



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

