

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

100

Gesetz: RTO Bau 1936

Leitsätze:

Die RTO Bau ist in Bremen im Jahre 1957 hinsichtlich der Urlaubsmarkenregelung nicht durchgeführt worden und war auch nicht durchführbar.

Die Arbeitnehmer können Zahlung des Urlaubsgeldes vom Arbeitgeber verlangen.

Aktenzeichen: 1 AZR 541/57

Urteil des BAG vom 23. Oktober 1959

LAG Bremen



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



Im Namen des Volkes!

AZR 541/57
a 70/57 Bremen
verkündet
n 23. Oktober 1959
ez. Henkelmann,
angestellte
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 1959 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie
die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Löwisch und Hüsing für
Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 28. Au-
gust 1957 - Sa 70/57 - 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 als Bauarbeiter im Betrieb der Beklagten, die in Bremen ansässig ist, beschäftigt. Ihm stand für das Urlaubsjahr 1957 ein Urlaubsanspruch in Höhe von 22 Tagen zu. Von diesem Urlaub nahm er am 30. April, 2. Mai und 3. Mai 1957 (einem Dienstag, Donnerstag und Freitag) je einen Tag in Anspruch.

Die Parteien streiten darüber, wie das dem Kläger für diese Urlaubstage gebührende Urlaubsentgelt zu berechnen ist.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 6. Juli 1957 und hinsichtlich der Arbeitszeit der Tarifvertrag für das Baugewerbe vom 9. April 1957 Anwendung. Nach diesem Tarifvertrag beträgt "die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen acht Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden. Die regelmäßig an einzelnen Wochentagen (z.B. am Sonnabend) ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlegung der Arbeitszeit im Rahmen von wöchentlich 45 Stunden ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb derselben Woche ausgeglichen werden. Die Wochenarbeitszeit kann somit nach den betrieblichen Bedürfnissen und jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung auf sechs oder fünf Wochentage verteilt werden".

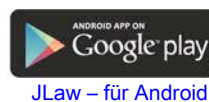
Im April und Mai 1957 war im Betrieb der Beklagten die Wochenarbeitszeit von 45 Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag jeder Woche in der Weise verteilt, daß an jedem dieser Tage neun Stunden gearbeitet wurden. Der Sonnabend blieb arbeitsfrei.

Der Stundenlohn des Klägers für die von ihm geleisteten Arbeitsstunden stellte sich nach dem im Zuge der Arbeitszeitverkürzung von 45 Stunden vorgenommenen Lohnausgleich unter Zugrundelegung eines ursprünglichen (bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden) Stundenlohnes von 1,98 DM auf 2,11 DM.

- 3 -



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



Die Beklagte hat dem Kläger für die drei Urlaubstage (30. April, 2. Mai und 3. Mai 1957) ein Urlaubsentgelt von je acht Stunden nach einem Stundenlohn von 1,98 DM = insgesamt 47,52 DM gegeben.

Der Kläger ist demgegenüber der Ansicht, daß ihm für jeden Urlaubstag ein voller täglicher Arbeitsverdienst zustehe; er müsse deshalb, da an jedem der drei von ihm in Anspruch genommenen Urlaubstage neun Stunden gearbeitet worden seien, insgesamt den Lohn für 27 Stunden mit einem Stundenlohn von 2,11 DM = 56,97 DM erhalten.

Den Differenzbetrag zwischen den ihm gezahlten 47,52 DM und den von ihm beanspruchten 56,97 DM macht der Kläger mit der Klage geltend. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9,45 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 3. Mai 1957 zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 12. Juni 1957 unter Zulassung der Berufung nach dem Klageantrag erkannt.

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil ist vom Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 28. August 1957 zurückgewiesen worden. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision gegen sein Urteil/zugelassen.

Mit der Revision bittet die Beklagte um Aufhebung des angefochtenen Urteils und Klageabweisung. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist in rechter Frist und Form eingelegt worden. Sie konnte jedoch im Ergebnis keinen Erfolg haben.

I. Der Kläger macht mit der Klage einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsentgelt in der Weise geltend, daß die Beklagte ihm dieses Urlaubsentgelt auszuzahlen habe. Mit diesem Begehren kann der Kläger nur dann Erfolg haben, wenn eine Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung des Urlaubs-

entgelts im Wege der Barauszahlung bei der Freizeitgewährung besteht. Eine solche Verpflichtung würde dann nicht bestehen, wenn auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien noch die Rahmentarifordnung für das Baugewerbe vom 2. Juni 1936 (RABl. 1936 VI 548) hinsichtlich der Gewährung von Freizeit und Urlaubsentgelt Anwendung fände.

Daß Tarifordnungen, die auf Grund des aufgehobenen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ergangen sind, mit der Aufhebung dieses Gesetzes nicht weggefallen sind, ergibt sich aus § 9 TVG und ist im übrigen in ständiger Rechtsprechung anerkannt.

Nach der RTO Bau vom 2. Juni 1936 hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt nicht in bar auszuzahlen. Er hat vielmehr eine Urlaubskarte auszustellen, die bei den Postämtern gegen Bezahlung erhältlich ist (§ 3 RTO). Der Arbeitgeber hat weiterhin (§ 4 RTO) bei der Lohnzahlung als zusätzliche Leistung zum Lohn für jeden Wochenlohn Urlaubsmarken einzukleben und sogleich mit dem Datum der Lohnzahlung zu entwerten. Bei Urlaubsantritt gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Urlaubsgeld, der Arbeitgeber erhält dann nach näherer Bestimmung des Reichspostministers das Urlaubsgeld von der Postanstalt ausgezahlt, in deren Bereich der die Urlaubskarte entwertende Betrieb liegt (§ 8 RTO).

Diese Regelung ist nicht gemäß § 9 TVG beseitigt worden. Das TVG, das am 22. April 1949 verkündet (WiGBI. Nr. 11 vom 22.4.1949) und damit an diesem Tage in Kraft getreten ist (§ 11 aaO), sieht eine Beseitigung fortgeltender Tarifordnungen nur in der Weise vor, daß sie mit Inkrafttreten eines Tarifvertrages, der für den Geltungsbereich der Tarifordnung oder Teile dieses Geltungsbereichs vereinbart ist, wegfallen oder daß sie von dem Direktor der Verwaltung für Arbeit (jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung) aufgehoben werden (§ 9 TVG). Beides ist nicht der Fall. Insbesondere hat im Land Bremen der Abschluß des RTV für das Baugewerbe vom 6. Juli 1956 nicht zu einer solchen Verdrängung der Reichstarifordnung für das Baugewerbe ge-



führt, soweit es sich um das Urlaubsentgelt handelt. Denn nach § 8 Nr. 7 des Rahmentarifvertrages für das Baugewerbe gelten die in diesem Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen über den Urlaub für das Land Bremen vorläufig nicht. Ebenso gilt auch die in dem Anhang 2 zum Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe enthaltene Urlaubsmarkenregelung nicht für das Land Bremen (§ 1 aaO). Damit ist insoweit eine Verdrängung der Urlaubsregelung der RTO Bau durch den RTV für das Baugewerbe nicht eingetreten. Auch der Tarifvertrag über die Regelung des Urlaubs der invalidenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Bauhaupt- und Baunebengewerbe vom 9. Dezember 1948 hat zu einer solchen Verdrängung der RTO Bau und der in ihr enthaltenen Urlaubsregelung für das Land Bremen nicht geführt. Denn auch dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich nur auf das Gebiet der damaligen britischen Zone, zu dem das Land Bremen als Bestandteil der amerikanischen Zone nicht gehörte.

Ein Erlaß des Direktors für Verwaltung oder des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung über die Aufhebung der Urlaubsregelung der RTO Bau für das Land Bremen liegt nicht vor.

Sonach ist festzustellen, daß die Urlaubsmarkenregelung der RTO Bau für das Land Bremen nicht gemäß § 9 TVG beseitigt ist.

Ob durch die Vorschriften des Urlaubsgesetzes der Freien Hansestadt Bremen vom 4. Mai 1948 (GBl. S. 67) die RTO Bau insoweit für das Land Bremen beseitigt ist, kann dahingestellt bleiben.

Nach § 7 des Bremischen Urlaubsgesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 4. Mai 1948 war "dem Beurlaubten, sofern nicht durch Tarifvertrag eine günstigere Regelung getroffen worden ist, für die Dauer des Urlaubs der Lohn zu gewähren, den er unter Zugrundelegung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 dieses Gesetzes erhalten würde". § 10 bestimmt, daß "alle Bestimmungen des bisherigen Urlaubsrechts in Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Anordnungen, Tarifverträgen und Tarifordnungen, Betriebsvereinbarungen und Betriebsordnungen, Einzelarbeitsverträgen



und sonstigen Rechtsnormen, die diesem Gesetz widersprechen, insoweit außer Kraft treten. Bisher gültige für den Arbeitnehmer günstigere Urlaubsbestimmungen verlieren nicht ihre Rechtskraft". Durch das Gesetz der Freien Hansestadt Bremen vom 25. April 1949 (GBI. S. 71), das für die Betriebe der privaten Wirtschaft rückwirkend am 1. Januar 1949 in Kraft treten sollte (Art. IV aaO), wurde § 7 wie folgt geändert:

"Für die Berechnung und Gewährung des Urlaubsentgelts gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages oder der zur Zeit bestehenden Tarifordnung. Die Bestimmungen der geltenden Tarifordnungen finden jedoch längstens bis zum 31. Dezember 1949 Anwendung."

Das Gesetz vom 25. April 1949 hat sonach mit Wirkung vom 31. Dezember 1949 auch die Urlaubsregelung der Tarifordnung Bau beseitigen wollen. Ob der Landesgesetzgeber eine solche Beseitigung der RTO Bau durch ein am 25. April 1949 erlassenes Gesetz vornehmen konnte, nachdem wenige Tage vorher am 22. April 1949 das TVG für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet, zu dem auch Bremen gehörte, in Kraft getreten war, kann dahingestellt bleiben. Sofern dem Gesetzgeber des Landes Bremen diese Befugnis zusteht, kann die RTO Bau mit dem Gebot des Klebens der Urlaubsmarken und des Verbots der Barauszahlung des Urlaubsgeldes dem Klageanspruch nicht entgegengehalten werden, weil sie dann insoweit auf Grund des Bremischen Gesetzes vom 25. April 1949 nach dem 31. Dezember 1949 nicht mehr anzuwenden ist.

Aber auch für den Fall, daß der Landesgesetzgeber im Hinblick auf § 9 TVG nicht mehr zur Aufhebung der RTO Bau durch das Gesetz vom 25. April 1949 befugt war, kann die Urlaubsmarkenregelung der RTO Bau der Klagebegehren nicht entgegengehalten werden. Denn auf die Urlaubsmarkenregelung der RTO Bau könnte und müßte der bremische Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nur dann verweisen, wenn das Verfahren nach der RTO Bau noch durchführbar wäre und auch durchgeführt worden wäre. Da der Kläger einen Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 1957 geltend macht, kommt es darauf an, ob im Jahre 1957 das Verfahren nach der RTO Bau hinsichtlich der Gewährung des Urlaubsentgelts durch Kleben von Urlaubsmarken noch durchführbar war und durchgeführt wurde.

Dies ist jedoch nicht der Fall. Nach der RTO Bau waren die Postanstalten in das Verfahren der Urlaubsmarkenregelung entscheidend eingeschaltet. Sie hatten die Urlaubskarten auszugeben, bei ihnen waren die Urlaubsmarken zu erwerben, und sie zahlten schließlich das Urlaubsgeld an den Arbeitgeber aus. Eine solche Mitwirkung haben die Postanstalten unstreitig im Jahre 1957 in Bremen nicht mehr vorgenommen. Damit konnte in Bremen dieses Verfahren nicht durchgeführt werden. Es ist deshalb auch im Jahre 1957 nicht mehr in Bremen durchgeführt worden.

Ist aber ein solches Verfahren nicht durchführbar und wurde es auch im Jahre 1957 nicht durchgeführt, so kann der Arbeitgeber, der Urlaub, d.h. Freizeit unter Fortgewährung des Arbeitsentgelts, schuldet, den Arbeitnehmer nicht auf dieses Verfahren verweisen. Es verbleibt vielmehr bei dem allgemeinen Grundsatz, daß der Arbeitgeber seinem beurlaubten Arbeitnehmer selbst das Urlaubsgeld, d.h. den Verdienst zu zahlen hat, den der Arbeitnehmer bei Leistung von Arbeit in den Urlaubstagen erzielt hätte. Die damalige Nichtdurchführbarkeit und die Nicht-durchführung der Urlaubsmarkenregelung in Bremen im Jahre 1957 führen nicht etwa dazu, daß der Arbeitnehmer für dieses Jahr gegen seinen Arbeitgeber überhaupt keinen Urlaubsanspruch und damit auch keinen Anspruch auf Gewährung eines Urlaubsentgelts hat. Denn wie der Senat in ständiger Rechtsprechung ausgeführt hat, steht jedem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis dem deutschen Arbeitsrecht unterliegt, auch ohne ausdrückliche Bestimmung in tariflichen oder einzelvertraglichen Regelungen der Anspruch auf einen angemessenen Erholungsurlaub in jedem Jahr zu.

II. War sonach dem Kläger von der Beklagten im Jahre 1957 Urlaub durch Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren, so richtet sich die Gewährung des Urlaubsentgelts nach allgemeinen Vorschriften und insbesondere nach den Vorschriften des Urlaubsgesetzes der Freien Hansestadt Bremen.



Nach § 3 Abs. 4 dieses Gesetzes beträgt "die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 48 Stunden und in der Regel täglich acht Stunden. Bei anderweitiger Verlegung der normalen Arbeitszeit gelten für die Berechnung der Urlaubsdauer Werktage als Arbeitstage". Da im Betrieb der Beklagten die tägliche Arbeitszeit auf acht Stunden in der Weise festgesetzt ist, daß die ~~die~~gesamte wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden beträgt und diese wöchentliche Arbeitszeit mit je neun Stunden auf die Tage Montag bis Freitag verteilt ist, ist davon auszugehen, daß der Sonnabend, obwohl er arbeitsfrei ist, als Arbeitstag gilt. Die auf diesen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit ist auf die anderen fünf Wochentage verteilt worden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden ergibt sich sonach bei der gebotenen Umrechnung dieser 45 Stunden auf sechs Arbeitstage eine durchschnittliche arbeitstägliche Arbeitszeit von siebeneinhalb Stunden. Vom Urlaub her gesehen bedeutet dies, daß der Arbeitnehmer, der am Sonnabend infolge der Freilassung dieses Arbeitstages nicht arbeitet, dafür jedoch eineinhalb Stunden über die durchschnittliche Arbeitszeit von siebeneinhalb Stunden hinaus an den anderen Wochentagen arbeitet, so die rechnerisch auf den ausgesparten Sonnabend fallende Arbeit an den anderen Wochentagen zu gleichen Teilen im voraus leistet. Damit verdient er an diesen anderen Wochentagen je eineinhalb Stunden des Arbeitsentgelts, das er am Sonnabend verdient hätte, wenn auch an diesem Arbeitstag (im Sinne des Bremischen Urlaubsrechts) die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von siebeneinhalb Stunden tatsächlich geleistet worden wäre. Der Arbeitnehmer also, der an einem der Wochentage von Montag bis Freitag neun Stunden arbeitet, verdient an diesen Wochentagen den Lohn für siebeneinhalb Stunden für die rechnerisch auf diesen Wochentag entfallende durchschnittliche Arbeitszeit und den Lohn für weitere eineinhalb Stunden im Hinblick auf die Verlegung dieser eineinhalb Stunden der Arbeitszeit vom Sonnabend auf den anderen Wochentag. Wenn diesem Arbeitnehmer, der an einem der Wochentage von



Montag bis Freitag beurlaubt ist, der volle Lohn für neun Stunden gezahlt wird, so stellt sich das gedanklich einmal als der Lohn für siebeneinhalb Stunden, die er durchschnittlich an jedem Arbeitstag einschließlich des Sonnabends zu leisten hat, und zum anderen als der Lohn für eineinhalb Stunden dar, die vom Sonnabend auf den anderen Wochentag verlegt worden sind. Wird einem Arbeitnehmer für einen Urlaubstag an einem der Arbeitstage Montag bis Freitag der Lohn für neun Stunden gezahlt, so ist damit gleichzeitig der Lohnanspruch für eineinhalb Stunden, die vom Sonnabend auf den anderen Wochentag verlegt sind, erfüllt. Der Arbeiter, der an fünf Wochentagen vom Montag bis Freitag beurlaubt ist und den vollen Lohn für je neun Stunden bekommen hat, ist damit gleichzeitig wegen seines Anspruchs auf ein Urlaubsentgelt für den Sonnabend, der urlaubsrechtlich als Arbeitstag anzusehen ist, befriedigt.

Ob der Arbeitnehmer, der nun an einem der Tage von Montag bis Freitag, an denen je neun Stunden gearbeitet worden wären, beurlaubt ist, den Anspruch auf Bezahlung dieser neun Stunden hat, bestimmt sich nach dem allgemeinen Grundsatz, daß der beurlaubte Arbeitnehmer für den Urlaubstag den Lohn zu bekommen hat, den er bekommen hätte, wenn er an diesem Tag gearbeitet hätte. Da der Kläger bei einer Arbeit an den drei von ihm in Anspruch genommenen Urlaubstagen je neun Stunden gearbeitet hätte, hat er auch diesen Lohn zu bekommen. Er muß jedoch in Kauf nehmen, daß damit auch sein Lohnanspruch für den Sonnabend, der infolge Verlegung der Arbeitszeit arbeitsfrei geworden ist, teilweise erfüllt ist. Mit der Gewährung des vollen Lohnes für neun Stunden an fünf Urlaubstagen von Montag bis Freitag ist also auch der Lohnanspruch für den Sonnabend erfüllt.

Der Klage wäre daher nur dann der Erfolg zu versagen, wenn der Kläger bereits vor dem 30. April Urlaub in Anspruch genommen hätte und durch die Urlaubsgewährung und das gezahlte Urlaubsentgelt sein voller Urlaubsanspruch einschließlich des Anspruchs auf Gewährung des Urlaubsentgelts erfüllt gewesen wäre. Daß der Kläger, dem im Urlaubsjahr



gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Stumpf
Dr. Dr. Löwisch Hüsing