

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

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1; BUrlG § 1; BetrVG 1952 § 56
Abs. 1 Eingangssatz, § 59; AZO § 4 Abs. 2;
MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textil-
industrie im Regierungsbezirk Südbaden i. d. F.
vom 1. 11. 1970 § 19 Abs. 5; Urlaubsvereinbarung
für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilin-
dustrie im Regierungsbezirk Südbaden vom 11. 5. 1971
§ 2 Ziff. 5

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 614/72

Urteil des BAG vom 20. November 1973

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 614/72

8 Sa 57/72 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Verkündet am
20. November 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 20. November 1973 durch
den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter
Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Osswald und Kehrmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
27. September 1972 - 8 Sa 57/72 - aufgehoben.
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Lörrach vom 12. Mai 1972
- 2 Ca 336/72 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung
und 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist als Arbeiterin bei der Beklagten beschäftigt. Sie erhält einen Stundenlohn von 4,99 DM brutto bei einer täglichen Arbeitszeit von 7,5 Stunden.

Vom 18. Dezember bis zum 31. Dezember 1971 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Den Lohn für diese Krankheitszeit erhielt die Klägerin jedoch nur teilweise fortgezahlt. Für die Zeit vom 27. bis 31. Dezember 1971 lehnte die Beklagte unter Hinweis auf die am 30. November 1971 abgeschlossene Betriebsvereinbarung Lohnfortzahlungsansprüche ab. Die Betriebsvereinbarung lautet, soweit sie für den Streitfall von Interesse ist:

"Mit dem Betriebsrat wurde die Arbeitszeit vor und nach den Feiertagen wie folgt vereinbart:

Weihnachten und Neujahr

Die Arbeitszeit endet am Freitag, dem 24. 12. 1971 um 6.00 Uhr mit der Nachtschicht und beginnt wieder am Montag, dem 3. 1. 1972 mit der Frühschicht. Für die ausfallende Arbeitszeit werden sechs Urlaubstage auf den Resturlaub 1971 verrechnet."

Der Klägerin standen für das Urlaubsjahr 1971 noch zwei Urlaubstage zu. Sie ist der Auffassung, daß die Betriebsvereinbarung vom 30. November 1971 ihren Lohnfortzahlungsanspruch nicht beeinträchtigt und sie deshalb den Lohn vom 27. bis 31. Dezember (5 Tage x 7,5 Std. x 4,99 DM brutto = 187,12 DM brutto) zu beanspruchen habe. Sie hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin diesen Betrag zu bezahlen.

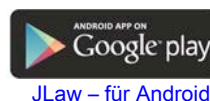
Die Beklagte, die um Klagabweisung gebeten hat, ist der Ansicht, daß für die Klägerin Urlaub bzw. unbezahlter Urlaub durch die Betriebsvereinbarung wirksam festgelegt worden sei. Mangels eines Lohnausfalles könne die Klägerin für die Zeit des unbezahlten Urlaubs daher auch keine Lohnfortzahlung beanspruchen.

Das Arbeitsgericht hat dem Klagantrag stattgegeben, auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts insoweit abgeändert und die Klage

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

abgewiesen, als die Beklagte zur Zahlung von mehr als 77,92 DM brutto für die beiden restlichen Urlaubstage an die Klägerin verurteilt worden ist. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren in der ersten Instanz gestellten Antrag weiter, soweit ihm bisher nicht stattgegeben wurde, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Sie führt zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

1. Das Landesarbeitsgericht legt die Betriebsvereinbarung vom 30. November 1971 dahin aus, daß sie lediglich den entgeltlosen Ausfall der Arbeitszeit zwischen Weihnachten und Neujahr zum Inhalt habe. Es meint, der Umstand, daß die Betriebsvereinbarung die Anrechnung der ausfallenden Arbeitszeit auf den eventuell noch vorhandenen Resturlaub 1971 vorsehe, stehe dem nicht entgegen, zumal dies im Hinblick auf die Pflicht zur Abnahme des gesetzlichen (tariflichen) Urlaubs im Jahr (=Kalenderjahr) und des möglichen Verfalls bei Nichtabnahme des Urlaubs (§ 7 Abs. 3 BUrlG) sogar sachdienlich sei. Deshalb habe die Klägerin keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäß § 1 Abs. 1 LohnFG.
2. Dieser Auslegung der Betriebsvereinbarung vermag der Senat nicht zu folgen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richtet sich die Auslegung von Betriebsvereinbarungen nach den für Tarifverträge geltenden Grundsätzen. Danach ist vom Wortlaut der Vereinbarung auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Auf den der Betriebsvereinbarung zugrunde liegenden Willen der Vertragsschließenden kommt es aber nur insoweit an, als dieser in der Betriebsvereinbarung einen noch erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAG 12, 143 [149] = AP Nr. 7 zu § 59 BetrVG; BAG 16, 58 [64] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG; AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung). Bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen

- 4 -



sind Gesetzes- und Tarifvorschriften dann mit heranzuziehen, wenn der Betriebsrat im Rahmen der ihm eingeräumten Befugnisse mit dem Arbeitgeber im Anschluß an eine Gesetzes- oder Tarifvorschrift eine auf den Betrieb bezogene Regelung vereinbart, die ihrerseits eine im Gesetz oder Tarifvertrag geregelte Frage nicht anspricht. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, daß sich eine Betriebsvereinbarung nicht im Gegensatz zu gesetzlichen und tariflichen Vorschriften setzen will, was ihre Unwirksamkeit zur Folge hätte (vgl. § 56 Abs. 1 Eingangssatz, § 59 BetrVG 1952).

3. Bei Beachtung dieser Grundsätze hält die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht der Betriebsvereinbarung vom 30. November 1971 gibt, einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Dafür, daß die Abmachung entsprechend der Vorschrift des § 4 Abs. 2 AZO eine im Zusammenhang mit den Weihnachtsfeiertagen und dem Jahreswechsel 1971 erfolgte Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit enthält, findet sich in der Vereinbarung keinerlei Anhaltspunkt. Die Betriebsvereinbarung enthält vielmehr ihrem Wortlaut und Sinn nach eine für alle Arbeitnehmer des Betriebes einheitliche Urlaubsregelung in Gestalt von Betriebsferien. Unter Betriebsferien ist die einheitliche Gewährung des Urlaubs an alle Arbeitnehmer des Betriebes zu verstehen (vgl. u. a. Boldt-Rössler, BUrlG, § 7 Anm. 20 mit weiteren Nachweisen sowie Dersch-Neumann, BUrlG, 4. Aufl., § 7 Anm. 32 f; BAG 11, 318 U 326/7 = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Der Betrieb sollte nach dem in der Vereinbarung eindeutig zum Ausdruck gekommenen Willen der Vertragsschließenden zu einem einheitlichen Zeitpunkt vorübergehend stillgelegt werden. Die Arbeitnehmer waren verpflichtet, für die Zeit der Stilllegung sechs Tage ihres zustehenden Jahresurlaubes zu nehmen. In der Vereinbarung sind somit in Wahrheit für alle Belegschaftsangehörigen Betriebsferien festgelegt worden.

4. Zu dem Abschluß einer solchen generellen für alle Arbeitnehmer geltenden Urlaubsregelung war die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat auch befugt. Tarifliche Vorschriften standen einer solchen Abmachung nicht entgegen. § 2 Ziff. 5 der



Urlaubsvereinbarung für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie im Regierungsbezirk Südbaden vom 11. Mai 1971 und der § 19 Abs. 5 des entsprechenden Manteltarifvertrages i. d. F. vom 1. November 1970 weisen ausdrücklich auf die Möglichkeit, Betriebsferien festzulegen, hin. Nach § 56 Abs. 1 Buchst. c des hier noch zur Anwendung kommenden Betriebsverfassungsgesetzes 1952 konnte der Betriebsrat im Rahmen der ihm in dieser Gesetzesvorschrift eingeräumten Befugnisse bei der Aufstellung des Urlaubsplanes mitbestimmen, auch Betriebsferien festlegen (vgl. BAG 11, 318 / 321_7 = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit weiteren Nachweisen; BAG AP Nr. 3 zu § 9 BUr1G).

5. Für den Streitfall ergibt sich aus den vorstehenden Erörterungen folgendes:

- a) Die Klägerin war unstreitig schon vor Beginn der Betriebsferien arbeitsunfähig erkrankt. Ihr stand für das Jahr 1971, wie ebenfalls unstreitig ist, nur noch ein Resturlaub von zwei Tagen, nicht von sechs Tagen zu. Ein Urlaub im Vorgriff auf das Jahr 1972 ist nach dem Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1972 - 5 AZR 357/71 - (AP Nr. 3 zu § 9 BUr1G) unzulässig, da dies mit der Bindung des Urlaubs an das jeweilige Urlaubsjahr, die in den Grundsatzvorschriften des § 1 BUr1G ausgesprochen ist, unvereinbar ist. Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an.
- b) In der Betriebsvereinbarung selbst sind - was im Hinblick auf den Jahresurlaub nahegelegen hätte - Fälle ungeregelt geblieben, in denen kein Anspruch auf einen Resturlaub von sechs Tagen mehr bestand. Die danach lückenhaft gebliebene Regelung muß daher unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Urlaubsvorschriften ausgelegt werden. Das folgt aus der rechtlichen Abhängigkeit betrieblicher Urlaubsregelung von den bestehenden gesetzlichen und tariflichen Urlaubsvorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat können nur im Rahmen der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge Betriebsvereinbarungen abschließen (§ 56 Abs. 1 Eingangssatz, § 59 BetrVG 1952).



c) Zu den bei der Auslegung der Betriebsvereinbarung vom 30. November 1971 zu beachtenden Vorschriften gehören § 2 Ziff. 5 der Urlaubsvereinbarung vom 11. Mai 1971 und § 19 Abs. 5 MTV vom 1. November 1970.

§ 2 Ziff. 5 Abs. 1 der Urlaubsvereinbarung bestimmt, daß an Betriebsferien auch der Arbeitnehmer teilnimmt, der noch keinen Urlaubsanspruch hat oder dessen Urlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Betriebsferien. Die Beklagte konnte praktisch auch nicht das ihr in § 2 Ziff. 5 Abs. 3 der Urlaubsvereinbarung (§ 19 Abs. 5, Satz 1 und 2 MTV) eingeräumte Wahlrecht ausüben, nach dem sie berechtigt war, die Klägerin während der Betriebsferien ganz oder teilweise zur Leistung zumutbarer Arbeit im Rahmen ihres Arbeitsvertrages zu verpflichten. Einer solchen Inanspruchnahme hätte die Klägerin nicht nachkommen können, da sie arbeitsunfähig krank war. Da während der vier verbliebenen Tage Betriebsferien wegen Erfüllung des Urlaubsanspruchs weder eine weitere Urlaubsgewährung noch eine Weiterbeschäftigung der Klägerin erfolgte, wäre ihr nach § 2 Ziff. 5 Abs. 4 der Urlaubsvereinbarung in Verbindung mit § 19 Abs. 5 Satz 1 MTV der ausgefallene Verdienst auch insoweit zu vergüten gewesen, als kein Resturlaubsanspruch für das Kalenderjahr 1971 mehr bestand. Mit diesen tariflichen Regelungen wollte sich die lückenhafte Betriebsvereinbarung vom 30. November 1971 offensichtlich nicht in Widerspruch setzen. Sie sollte durch die Tarifnormen ergänzt werden.

6. Hatte die Klägerin aber auch Anspruch auf Bezahlung des ausgefallenen Verdienstes für die verbliebenen vier, durch den Urlaubsanspruch für 1971 nicht mehr abgedeckten Tage, so ist dieser Anspruch nicht wegen ihrer Krankheit entfallen (§ 1 LohnFG). Eine etwaige Heranziehung zur Leistung zumutbarer Arbeit entfiel gerade wegen der Erkrankung der Klägerin.

gez. Dr. Auffarth

Bichler

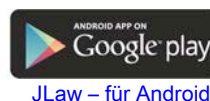
Wendel

K. Kehrmann

Dr. Osswald



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



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

Gesetz: BGB § 611 (Lehrer)

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 455/72

Urteil des BAG vom 5. September 1973 LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 455/72

8 Sa 143/71 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Verkündet am

5. September 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Feller und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Babel und Rudolf für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Mai 1972 - 8 Sa 143/71 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war vom 7. Oktober 1966 bis 30. September 1969 bei dem beklagten Land in L und O als Nebenlehrerin beschäftigt. Sie erteilte in Wirtschaftsoberschulen wöchentlich zwölf Unterrichtsstunden im Fach Französisch und bezog dafür eine monatliche Vergütung, die bis zum 31. Dezember 1968 520,-- DM brutto, danach 600,-- DM brutto betrug. Mit Schreiben vom 4. Juli 1969 kündigte ihr das beklagte Land. In dem inzwischen rechtskräftig beendeten Streit über die Wirksamkeit dieser Kündigung und den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung erfuhr die Klägerin, daß ihre monatliche Vergütung aufgrund eines Wochenstundensatzes errechnet wurde. Das beklagte Land ging von folgender Berechnungsformel aus:

Stundensatz x Zahl der Wochenstunden x 40 (Unterrichtswochen)

12 (Monate)

In diese Formel setzte das beklagte Land bis Ende 1968 13,-- DM und ab Januar 1969 15,-- DM als Stundensatz ein. Den so errechneten Betrag zahlte es monatlich aus, und zwar auch während der Ferien.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihre Vergütung sei falsch berechnet worden. Zwar sei der Stundensatz und seine Umrechnung in eine monatliche Vergütung nicht zu beanstanden, in die Umrechnungsformel dürften aber nicht nur 40 Unterrichtswochen eingesetzt werden. Da sie Anspruch auf bezahlte Ferien habe, sei von 52,5 Wochen auszugehen. Zum Mindesten sei ihr gesetzlicher Urlaubsanspruch zu berücksichtigen, so daß die einzusetzende Wochenzahl 42,5 betrage. Durch seine unrichtige Berechnungsweise habe das beklagte Land während der Unterrichtsmonate genau denjenigen Betrag einbehalten, der als Vergütung für die Ferienmonate ausgezahlt worden sei. Das sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 11 BUrlG) unzulässig. Der

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

einbehaltene Betrag sei ihr nunmehr nachzuzahlen. Außerdem sei ihre Weihnachtsvergütung neu zu berechnen und schließlich habe sie Anspruch auf Ersatz ihres Verzugs-
schadens.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin zu zahlen:

1. 3.900,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen aus monatlich 162,50 DM jeweils ab Fälligkeit, d. h. 4 % Zinsen aus 162,50 vom 1. 2. 1967 bis 28. 2. 1967, aus 325,-- DM vom 1. 3. 1967 bis 31. 3. 1967 usw. bis auf 4 % Zinsen aus 3.900,-- DM ab 1. 2. 1969; hilfsweise 780,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen aus monatlich 32,50 DM, jeweils ab Fälligkeit, d. h. 4 % Zinsen aus 32,50 DM vom 1. 2. 1967 bis 28. 2. 1967, aus 65,-- DM vom 1. 3. 1967 bis 31. 3. 1967 usw. bis 4 % Zinsen aus 780,-- DM ab 1. 2. 1969.
2. 1.687,50 DM zuzüglich 4 % Zinsen aus monatlich 187,50 DM jeweils ab Fälligkeit, d. h. 4 % Zinsen aus 187,50 DM vom 1. 2. 1969 bis 28. 2. 1969, aus 375,-- DM vom 1. 3. 1969 bis 31. 3. 1969 usw. bis 4 % Zinsen aus 1.687,50 DM ab 1. 10. 1969; hilfsweise 337,50 DM zuzüglich 4 % Zinsen aus monatlich 37,50 DM, jeweils ab Fälligkeit, d. h. 4 % Zinsen aus 37,50 DM vom 1. 2. 1969 bis 28. 2. 1969, aus 75,-- DM vom 1. 3. 1969 bis 31. 3. 1969 usw. bis 4 % Zinsen aus 337,50 DM ab 1. 10. 1969.
3. 211,25 DM zuzüglich 4 % Zinsen aus 65,-- DM vom 1. 1. 1967 bis 28. 2. 1969, aus 65,-- DM vom 1. 1. 1968 bis 28. 2. 1969, aus 81,25 DM vom 1. 1. 1969 bis 28. 2. 1969, 4 % Zinsen aus 211,25 DM ab 1. 3. 1969; hilfsweise 42,25 DM zuzüglich 4 % Zinsen aus 13,-- DM vom 1. 1. 1967 bis 28. 2. 1969, aus 13,-- DM vom 1. 1. 1968 bis 28. 2. 1969, aus 16,25 DM vom 1. 1. 1969, 4 % Zinsen aus 42,25 DM ab 1. 3. 1969.

- 4 -



- 4 -

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen und folgendes erwidert: Die Klägerin habe ihre Vergütung vereinbarungsgemäß während der Unterrichtszeit und während der Schulferien in gleicher Höhe erhalten. Damit sei ihr Urlaubsanspruch ordnungsgemäß erfüllt worden. Die Berechnung der monatlichen Vergütung für den nebenamtlichen und nebenberuflichen Unterricht an den allgemein- und berufsbildenden Schulen ergebe sich aus einem Erlaß des Kultusministers vom 12. September 1958-U 9657 - in der Fassung vom 12. Juni 1959 - U 2762 - (Hülle Bl. 254 VA). Dieser Erlaß sei Inhalt des Arbeitsvertrages gewesen.

Das Arbeitsgericht, das außerdem über inzwischen rechtskräftig erledigte Ansprüche der Klägerin entscheiden mußte, hat die Klage, soweit es hier noch interessiert, abgewiesen und den Streitwert auf 5.222,01 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und den erst in der Berufungsinstanz erhobenen Teil der Klage (576,74 DM) abgewiesen. Den Streitwert hat es auf 5.798,75 DM neu festgesetzt und die Revision zugelassen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

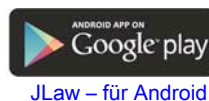
Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen. Die Klage ist nämlich unschlüssig.

Da die Parteien nicht tarifgebunden sind und unstreitig auch nicht auf einen Tarifvertrag verwiesen haben, könnte der Klägerin nur dann ein restlicher Vergütungsanspruch zustehen, wenn sich das beklagte Land nicht an den Arbeitsvertrag gehalten hätte. Die Klägerin

- 5 -



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



- 5 -

muß behaupten, es sei eine höhere Vergütung vereinbart worden, als das beklagte Land in den drei Jahren des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt hat. Die Klägerin konnte jedoch nichts vortragen, was den Schluß auf eine solche Vereinbarung zuließe.

Unstreitig haben die Parteien nie über einen Monatsbetrag gesprochen, der die tatsächlich ausgezahlte Summe von 520,-- bzw. 600,-- DM brutto überstiegen hätte. Die Klägerin beanstandet lediglich, daß ihr ein Wochen-Stundensatz, den das beklagte Land seinen Berechnungen zugrunde gelegt hat, nicht ungekürzt, sondern nur zu einem bestimmten Bruchteil zugute gekommen ist. Daran ist richtig, daß das beklagte Land nicht zu einer anteiligen Kürzung berechtigt gewesen wäre, wenn es bei Abschluß des Arbeitsvertrages einen Stundensatz in Höhe von 13,-- bzw. 15,-- DM versprochen hätte. Das behauptet die Klägerin aber gar nicht. Wie sie mit Schriftsatz vom 13. November 1969 (Bl. 17 ff. VA) selbst vortragen läßt, hat sie von dem Stundensatz und der Berechnungsformel des beklagten Landes erst durch dessen Schriftsatz vom 31. Oktober 1969 (Bl. 13 VA) erfahren, also erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses hat sie, wie sich aus ihrem Klagevorbringen und den dementsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, weder die Höhe noch die Art und Weise ihrer Gehaltsberechnung gerügt. Bei dieser Sachlage ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht in seiner Hilfsbegründung annimmt, die Klägerin habe sich zum mindesten stillschweigend mit der Berechnung ihrer Vergütung einverstanden erklärt (S. 7 unten, 8 oben des angefochtenen Urteils).

Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision sind unbegründet. Es trifft nicht zu, daß die Vereinbarung einer Einzelstundenvergütung von 13,-- bzw. 15,-- DM

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

bei Einzelstundennachweis unstreitig gewesen wäre. Vielmehr war schon die Qualifizierung der Vergütungsform als Gehalt oder als Stundenlohn zwischen den Parteien immer streitig. Während die Klägerin bis zum Ende der ersten Instanz großen Wert auf die Feststellung legte, sie habe ein Gehalt bezogen, das lediglich nach Stundensätzen zu berechnen gewesen sei, änderte sie ihren Vortrag erstmals in der Berufungsbegründungsschrift; nunmehr sprach sie von Stundenvergütung (Bl. 296, 230 VA). Genau entgegengesetzt argumentierte das beklagte Land, das zunächst wegen des Streites um die Dauer der Kündigungsfrist (§ 621 BGB) eine Stundenvergütung annahm, dann aber in der Berufungsinstanz vorzog, von einem Gehalt bzw. einer monatlichen Pauschalvergütung zu sprechen (Bl. 255, 256 a VA). Auf die rechtliche Qualifizierung der Vergütungsform kommt es im übrigen gar nicht an. Entscheidend ist vielmehr, daß die Parteien über die zutreffende Berechnung der Vergütung und die Bedeutung des angeblich maßgebenden Stundensatzes von Anfang an gegensätzliche Behauptungen aufgestellt haben. Das beklagte Land hat unter Berufung auf den Erlass des Kultusministers vom 12. September 1958 (Hülle Bl. 254 VA) immer geltend gemacht, der Betrag von 13,-- bzw. 15,-- DM sei nicht die Vergütung für jede einzelnen Unterrichtsstunde, sondern stelle einen "Jahreswochenstundensatz" dar, der auch die Ferienvergütung einschließe. Nach seinem Vortrag bildet der Stundensatz lediglich den Lohnkostenanteil, der auf die einzelne Unterrichtsstunde eines Nebenlehrers entfällt, wenn man die Ferienvergütung auf die tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden umlegt. Nach dem Sinn dieses Berechnungsverfahrens handelt es sich um einen reinen Rechnungsfaktor. Wenn das beklagte Land diese Vergütungsform als Einzelstundenvergütung bezeichnet (Bl. 8, 13, 30, 74 f, VA), so liegt darin nach dem gesamten Begründungszusammenhang

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

keineswegs das Zugeständnis, daß die Klägerin den Wochenstundensatz als Stundenlohn beanspruchen könne.

Der Revision ist zuzugeben, daß die Klägerin ein Berechnungsverfahren und einen Stundensatz nur dann billigen konnte, wenn sie ihn kannte. Unrichtig ist deshalb auch die Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts, wonach bestimmte Kultusministererlasse stillschweigend zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht worden sein sollen. Es gibt keinen Erfahrungssatz des Inhalts, daß Angestellte des öffentlichen Dienstes sich regelmäßig allen bestehenden Erlassen ohne deren Kenntnis unterwerfen wollen. Darauf kommt es aber im vorliegenden Fall gar nicht an. Da die Klägerin monatlich gleichbleibende Beträge bezog, war eine Einigung über deren Berechnung unnötig. Die widerspruchslose Annahme der monatlichen Zahlungen bedeutete, daß die Klägerin jedenfalls mit dem Ergebnis der Berechnungen einverstanden war. Das hat das Landesarbeitsgericht in seiner Hilfsbegründung zutreffend ausgeführt.

Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts wird im übrigen durch die in Bezug genommenen Personalakten der Klägerin bestätigt. Danach wurde der Klägerin mit Schreiben des Oberschulamtes Südbaden vom 13. September 1966 vor Arbeitsaufnahme mitgeteilt, daß sie eine Vergütung in Höhe von "43,34 DM für die Monatswochenstunde" erhalten solle. Es wurde ihr also ein Betrag genannt, der bereits mit Hilfe der Berechnungsformel des Kultusministeriums ermittelt worden war und nur noch mit der Wochenstundenzahl multipliziert werden mußte, um die monatliche Pauschalvergütung zu ergeben. Der so ermittelte Betrag wurde der Klägerin auch tatsächlich ausbezahlt.

Schließlich kann sich die Klägerin nicht auf einen urlaubsrechtlichen Grundsatz berufen, der das Berechnungsverfahren des beklagten Landes verböte. Der Hinweis auf

- 8 -



- 8 -

das Urteil des Fünften Senats vom 3. November 1964 (AP Nr. 1 zu § 11 BUrlG) beruht auf einem Rechtsirrtum. In dem genannten Urteil ging es um die Frage, ob ein Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer, der Urlaubsabgeltung fordert, entgegenhalten kann, in dem bereits ausgezahlten Lohn sei das Urlaubsentgelt in nicht mehr bestimmbarer Höhe enthalten gewesen. Eine solche Form der Urlaubsgewährung ist unzulässig, weil sie den Arbeitnehmer praktisch um seinen Anspruch auf bezahlte Freizeit bringt. Die Klägerin hat aber nicht nur während der ihr nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden freien Tage, sondern sogar während der gesamten Schulferien ihre normale Vergütung bezogen. Ein urlaubsrechtliches Problem kann sich hier gar nicht stellen.

Die Revision war danach mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann Dr. Feller Dr. Dieterich
 Dr. Babel O.Rudolf

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
[\(mobile App\)](#)

