

210

28. Okt. 1960

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

Gesetz: Bayer. Urlaubsgesetz Art. 10; BGB § 611 - Urlaub

Leitsatz: Bei tariflichen Regelungen nach Art. 10 Abs. 3, Urlaubsg Bayern, über das Urlaubsgeld von Prozentempfängern müssen neben dem Garantielohn auch die Bedienungsprozente zum Ausgangspunkt genommen werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 92/59

Urteil des BAG vom 28. Oktober 1960 LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 92/59

Ber.Reg.Nr. Sa 331/58/V N

Bayern (Nürnberg)

Verkündet am
28. Oktober 1960

Präsident Henkelmann,

angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Oktober 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Stumpf und Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Pinther für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern, Sitz Nürnberg, vom 30. Januar 1959 - Ber.Reg.Nr. Sa 331/58/V N - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 seit dem 20. Dezember 1954 in der von der Beklagten betriebenen Gaststätte "G" in K B als ServiererIn tätig. Beide Parteien sind kraft Allgemeinverbindlichkeit tarifgebunden an den Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern vom 12. Oktober 1954, der aber zum 31. Dezember 1956 wirksam gekündigt ist.

Am 1. Juni 1958 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 14. Juni 1958.

Die Klägerin hat in den Jahren 1956, 1957 und 1958 Erholungsurlaub von der Beklagten erhalten. In diesen drei Jahren berechnete die Beklagte das der Klägerin während des Urlaubs zu zahlende Urlaubsgeld unter Anwendung des § 13 VI Satz 2 des Manteltarifvertrages vom 12. Oktober 1954. Diese Bestimmung lautet:

"Das prozentempfangende Personal erhält je Urlaubstag 1/26 von 125 % des monatlichen Garantielohnes".

Die Klägerin ist der Ansicht, daß die Berechnung des Urlaubsgeldes nach dieser tariflichen Regelung unzulässig sei. Die tarifliche Regelung trage der Tatsache nicht ausreichend Rechnung, daß sie als Prozentempfängerin im Schnitt wesentlich höhere Einnahmen erzielt habe als den Grundlohn. Die Tarifnorm verstoße gegen zwingende Grundsätze des Urlaubsrechts, denn sie benachteilige den Arbeitnehmer während des Urlaubs. Sie sei unwirksam, da sie das tatsächliche, aus den Bedienungsprozenten bestehende Einkommen des Arbeitnehmers nicht berücksichtige. Unter Zugrundelegung der erzielten Prozente, berechnet nach dem Durchschnitt, hätte ihr für die drei Urlaube zusammen ein Urlaubsgeld von 364,82 DM gebührt. Abzüglich der gezahlten 173,20 DM ständen ihr deshalb noch 191,62 DM zu.

Die Klägerin hat deshalb (neben anderen inzwischen erledigten Anträgen) den Antrag gestellt,
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
191,62 DM zu zahlen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Beklagte hat insoweit um Klageabweisung gebeten. Sie hat ausgeführt, die Berechnung des der Klägerin gewährten Urlaubsgeldes entspreche der tariflichen Regelung. Diese tarifliche Regelung sei nach Art. 10 Abs. 3 ~~Bayer~~.Ur - laubsgesetz zulässig und rechtswirksam. Im übrigen habe die Klägerin die Ausschlußfrist nach § 24 des MTV nicht innegehalten.

Diese Bestimmung lautet:

"Ansprüche auf Gewährung von Urlaubsgeld erlöschen, wenn sie nicht im Laufe des Urlaubsjahres oder spätestens bis zum 31. März des darauffolgenden Urlaubsjahres beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden".

Während das Arbeitsgericht der Klägerin das von dieser begehrte erhöhte Urlaubsgeld zugesprochen hat, hat das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils insoweit die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision, mit der die Klägerin Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils begehrt. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Das angefochtene Urteil mußte aufgehoben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

I.

Auszugehen ist davon, daß der Klägerin ein Urlaubsanspruch nach den Vorschriften des Bayerischen Urlaubsgesetzes vom 11. Mai 1950 zusteht. Gegen die Verfassungsmäßigkeit dieses Gesetzes sind Bedenken hinsichtlich der Gesetzgebungsbefugnis des bayerischen Landesgesetzgebers nicht herzuleiten. Inhalt des Urlaubsanspruches auch nach dem Bayerischen Urlaubsgesetz, wie grundsätzlich jedes Urlaubsanspruches, ist der Anspruch auf Freistellung von der

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Arbeit/unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Art. 1 des Bayer.Urlaubsgesetzes bestimmt demgemäß, daß jeder Arbeitnehmer einen unabdingbaren Anspruch auf Jahresurlaub unter Fortbezug des Arbeitsentgelts als Urlaubsvergütung hat. Der Arbeitnehmer soll also grundsätzlich durch das ihm gebührende Urlaubsgeld für die während des Urlaubs nicht geleistete Arbeit in die Lage versetzt werden, den Urlaub in gewohntem Lebenszuschnitt zu verbringen, um sich von geleisteter Arbeit zu erholen und sich für zu leistende Arbeit zu kräftigen. Grundsätzlich ist also als Urlaubsvergütung das Arbeitsentgelt während des Urlaubs fortzuzahlen, das der Arbeitnehmer bei Arbeit während des Urlaubs verdient hätte. Das führt dazu, daß auch der Arbeitnehmer, dessen Einkommen aus den ihm gebührenden Bedienstungsprozenten besteht, grundsätzlich im Urlaub ebenso gestellt sein muß wie er bei Arbeit stände. Da er bei Arbeit auch die Bedienstungsprozente erhielte, seine Einnahmen also nicht nur im Garantielohn beständen, sondern in den in aller Regel wesentlich höheren Einnahmen aus den Bedienstungsprozenten, muß bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gerade die Einnahme aus den Bedienstungsprozenten, die der Arbeitnehmer bei Arbeit erzielt hätte, in Ansatz gebracht werden. Das hat der Senat eingehend in der Entscheidung vom 13. November 1959 - 1 AZR 320/57 - BAG 8, 219 ff. [223] = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Urlaubsrecht - begründet. Diese Rechtsauffassung hat der Senat auch in folgenden Entscheidungen ständig aufrechterhalten. In der Entscheidung vom 13. November 1959 (BAG 8, 219 [223]) hat der Senat eingehend auseinandergesetzt, daß eine einzelvertragliche, aber auch eine tarifvertragliche Regelung, die den Prozentempfänger während des Urlaubs auf den Garantielohn als Urlaubsgeld beschränke, mit dem Wesen des Urlaubsanspruchs unvereinbar und deshalb nichtig sei.

II.

Die Beklagte stützt nun ihre Auffassung, daß die Klägerin mit 1/26 des auf 125% erhöhten Grundlohnes als Urlaubsgeld für jeden Urlaubstag richtig bezahlt worden sei, auf Art. 10 Abs. 3 des Bayer.Urlaubsgesetzes.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Art. 10 Abs. 3 knüpft gedanklich an die Regelung des Art. 1 des Bayer.Urlaubsgesetzes an und trifft nähere Bestimmungen über die Höhe der bereits nach Art. 1 aaO geschuldeten Urlaubsvergütung. Nach Art. 10 Abs. 1 soll der beurlaubte Arbeitnehmer für den Urlaub grundsätzlich das Entgelt als Urlaubsvergütung erhalten, das er bei betriebsüblicher regelmäßiger Arbeitszeit während des Urlaubs erhalten würde. Bei Anwendung dieser Bestimmung würde also die Klägerin dem unabdingbaren Grundsatz des Art. 1 des Bayer.Urlaubsgesetzes entsprechend ein nach den Bedienungsprozenten als ihrer tatsächlichen Einnahme bei Arbeit zu berechnendes Urlaubsgeld zu erhalten haben. Es ist der Beklagten zuzugeben, daß Art. 10 Abs. 1 nur dann zur Anwendung kommt, wenn eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht. Dies ergibt sich eindeutig aus Art. 10 Abs. 3. Es ist der Beklagten weiterhin zuzugeben, daß Art. 10 Abs. 3 auch tarifliche Regelungen rechtfertigt, die den Arbeitnehmer im Urlaub ungünstiger stellen als er bei Anwendung des Art. 10 Abs. 1 stände. Die Befugnis der Tarifpartner nach Art. 10 Abs. 3 auch ungünstigere Regelungen zu treffen, ergibt sich aus der Stellung des Art. 10 Abs. 3 im Rahmen des Art. 10 und aus der Gegenüberstellung des Art. 10 Abs. 3 mit dem Art. 11 des Bayer.Urlaubsgesetzes.

Wenn auch sonach davon auszugehen ist, daß die Tarifpartner das Urlaubsgeld durch tarifliche Regelungen ungünstiger bestimmen können als bei Anwendung des Art. 10 Abs. 1, so ist doch daran festzuhalten, daß Art. 10 Abs. 3 im Rahmen des Gesamtgesetzes zu werten ist. Insbesondere muß eine nach Art. 10 Abs. 3 des Bayer. Urlaubsgesetzes getroffene Regelung dem Grundsatz Rechnung tragen, daß der Arbeitnehmer im Urlaub nicht ungünstiger gestellt sein darf, als er bei Arbeit/stände. Soweit also eine ungünstigere Regelung nach Art. 10 Abs. 3 getroffen ist, muß sie davon ausgehen, daß nach dem unabdingbaren Art. 1 der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts als Urlaubsvergütung hat, daß also bei Prozentempfängern auf das tatsächliche, aus den Prozenten, nicht aus dem Garantielohn bestehende Arbeitseinkommen auch für die Berechnung des



- 6 -

Urlaubsgeldes abzustellen ist. Damit erschöpft sich die Bedeutung des Art. 10 Abs. 3 für Prozentempfänger darin, technische Regelungen über die Berechnung des Urlaubsentgelts auch aus den Bedienungsprozenten zu ermöglichen; bei diesen technischen Regelungen muß aber dem Grundsatz des Art. 1 auch für Prozentempfänger Rechnung getragen werden. Eine nach Art. 10 Abs. 3 getroffene Regelung darf insbesondere bei Prozentempfängern nicht an der Tatsache vorbeigehen, daß der sogenannte Garantielohn lediglich eine rechnerische Größe darstellt und daß die Einnahme des Prozentempfängers während der Arbeit sich nicht nur nach dem Garantielohn richtet und in aller Regel wesentlich über diesem liegt. Der Garantielohn als solcher darf deshalb nicht zur alleinigen Grundlage der Berechnung des Urlaubsgeldes gemacht werden. Dies gilt auch dann, wenn der Garantielohn für die Berechnung des Urlaubsgeldes rechnerisch auf 125 % oder 130 % des normalen Garantielohnes erhöht wird. Auch eine solche Regelung, die offenbar der Tatsache Rechnung tragen soll, daß sich das Einkommen des arbeitenden Prozentempfängers nicht nur aus dem Garantielohn ergibt, berücksichtigt nicht ausreichend, daß die Einnahmen des Prozentempfängers während der Zeit seiner tatsächlichen Arbeit maßgeblich von seiner Leistung und aber auch von anderen Umständen (z.B. der Art seiner Arbeitsstelle, der Lage seiner Arbeitsstelle, der Saison in Kurorten usw.) beeinflußt wird. Wenn lediglich auf den Garantielohn, auch auf einen erhöhten Garantielohn abgestellt wird, so wären diese Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses der Prozentempfänger nicht ausreichend berücksichtigt. Es ist nicht angängig, nur für die Berechnung des Urlaubsgeldes eine fiktive Größe - den erhöhten Garantielohn - einzuführen, eine Größe, nach der sich das Einkommen des arbeitenden Prozentempfängers niemals bemißt. Auch eine Regelung nach Art. 10 Abs. 3 muß sonach darauf abstellen, daß der Prozentempfänger eben nicht auf den Garantielohn oder einen erhöhten Garantielohn bei Arbeit beschränkt ist. Daraus folgt, daß auch für die Berechnung des Urlaubsgeldes nicht durch tarifliche Regelung der Garantielohn oder ein erhöhter Garantielohn zugrunde gelegt werden darf. Auch eine Regelung nach § 10 Abs. 3 aaO muß vielmehr davon ausgehen, daß das

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsentgelt, das dem beurlaubten Arbeitnehmer fortzuzahlen ist, beim Prozentempfänger nicht im Garantielohn, sondern in den Bedienungsprozenten besteht. Diese Bedienungsprozente müssen deshalb Ausgangspunkt einer für Prozentempfänger nach Art. 10 Abs. 3 zu treffenden tariflichen Regelung sein.

Eine tarifvertragliche Regelung, die nur den Garantielohn für die Berechnung des Urlaubsgeldes zugrunde legt, aber auf die tatsächlichen Einnahmen, die der Prozentempfänger aus den Prozenten während der Arbeit erzielt, keinerlei Gewicht legt, diese Einnahmen vielmehr völlig unberücksichtigt läßt, muß deshalb als mit dem Wesen des Urlaubsanspruches und mit Art. 1 des Bayer. Urlaubsgesetzes unvereinbar angesehen werden. Sie ist deshalb trotz Art. 10 Abs. 3 als tarifliche Regelung rechtsunwirksam.

III.

Gleichwohl kann nicht nach dem Klageantrag erkannt werden. Die Beklagte hat insbesondere in der Revisionsinstanz darauf hingewiesen, daß der Manteltarifvertrag vom 12. Oktober 1954 in § 22 Ausschlußfristen setzt. Danach erlöschen Ansprüche auf Gewährung von Urlaub oder Urlaubsgeld, wenn sie nicht im Laufe des Urlaubsjahres oder bis spätestens zum 31. März des darauffolgenden Urlaubsjahres bei dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. In der Klageforderung liegen Beträge, die nach Ansicht der Klägerin als Urlaubsgeld für die Jahre 1956, 1957 und 1958 geschuldet sein sollen. Die Klage ist am 14. Juni 1958 gefertigt und am 20. Juni 1958 beim Arbeitsgericht eingegangen. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung zu prüfen haben, ob die Klägerin bereits vorher die ihr zustehenden Ansprüche für die Jahre 1956 und 1957 auf das richtig berechnete Urlaubsgeld gemäß § 24 des MTV geltend gemacht hat.

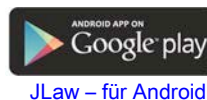
Es war daher zu erkennen wie geschehen.

gez. Dr. Schröder Dr. Stumpf Hilger

Dr. Gerland Pinther



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)