

2. Mai 1961

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

79

Gesetz: UrlaubsG Nordrhein-Westfalen* §§ 7; 10; Lohnvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe vom 26. März 1957 in der Fassung vom 18. April 1958 § 11 A III Ziff. 2.

Leitsätze:

- 1) Eine tarifliche Urlaubsregelung, nach der bei der Berechnung der Urlaubsvergütung für den Urlaubstag bei schwankendem Arbeitsverdienst der Durchschnittsverdienst der letzten 4 Monate vor Urlaubsantritt zu Grunde zu legen ist, ist eine im Sinne von § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW zulässige andere Regelung der Bemessung des Urlaubsgeldes.
- 2) Wird der Durchschnittsverdienst nach einer solchen tariflichen Regelung dadurch ermittelt, daß der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers während der letzten vier Monate durch 100 geteilt wird, so ist bei einer 45-stündigen wöchentlichen Arbeitszeit und der Verteilung dieser Arbeitszeit auf die Wochentage von Montag bis Freitag der arbeitsfreie Sonnabend nicht von der Teilungszahl 100 in Abzug zu bringen.

Aktenzeichen: 5 AZR 17/60

Urteil des BAG vom 2. Mai 1961

LAG Hamm/ Westfalen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 17/60
6 Sa 620/59 Hamm/Westf.

Urteilsformel zuge-
stellt am 2. Mai 1961

gez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. April 1961 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundes-
richter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundes-
arbeitsrichter Dr. Siebrecht und Kutschbach für Recht
erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts - 6.Kammer - in Hamm (Westf.)
vom 26. November 1959 - 6 Sa 620/59 - wird
auf Kosten des Klägers 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

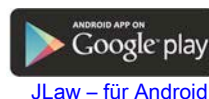
Tatbestand:

Der Kläger ist vom 5. April 1950 bis 8. April 1959 bei der Beklagten als Tischler im Akkord mit einem Durchschnittsstundenlohn von 2,79 DM beschäftigt gewesen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte im gegenseitigen Einverständnis. Im Zeitpunkt seines Ausscheidens stand dem Kläger unstreitig ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von 4 1/4 Urlaubstagen zu; hiervon ist dem Kläger ein Urlaubstag am 2. Januar 1959 gewährt worden, die restlichen 3 1/4 Urlaubstage, die infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses und einer bis zu diesem Zeitpunkt andauernden Erkrankung des Klägers nicht mehr als Freizeit genommen werden konnten, hat die Beklagte mit einem von ihr errechneten Durchschnittstageslohnsatz von je 20,95 DM abgegolten.

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden Vergütung für diese Urlaubstage. Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte sei unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag innerhalb der Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von neun Stunden verteilt worden sei, verpflichtet, bei der Errechnung des Urlaubsgeldes für die 4 1/4 Urlaubstage die neunstündige tägliche Arbeitszeit zugrunde zu legen. Dies ergebe sich aus dem das Urlaubsrecht beherrschenden Grundsatz des Lohnausfallprinzips und den gesetzlichen Urlaubsbestimmungen für das Land Nordrhein-Westfalen. Folge man der Urlaubsregelung des für die Parteien verbindlichen Lohntarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe vom 26. März 1957 in der Fassung vom 18. April 1958, so müßten die arbeitsfreien Sonnabende von der im Tarifvertrag vorgesehenen Teilungszahl 100 abgezogen und der auf dieser Grundlage errechnete Durchschnittsstundenverdienst mit einer Arbeitszeit von 9, nicht von 7 1/2 Stunden multipliziert werden, um zu einer gerechten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Errechnung der Vergütung für den einzelnen Urlaubstag zu gelangen. Mit der Klage begehrt der Kläger die Nachzahlung eines der Höhe nach unstreitigen Betrages von 17,77 DM.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages die Auffassung vertreten, daß für die Errechnung der Höhe des Urlaubsgeldes nicht das Lohnausfallprinzip, sondern die der gesetzlichen Regelung vorgehende im Lohn tariffvertrag vom 18. April 1958 vereinbarte Berechnungsart zur Anwendung gelangen müsse. Nach dieser Berechnungsmethode sei der arbeitsfreie Sonnabend bei Errechnung des Durchschnittsverdienstes nicht in Abzug zu bringen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen vorinstanzlichen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Für die Errechnung der Höhe des Urlaubsgeldes ist von den Vorschriften des Urlaubsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 (GVBl. S. 325) auszugehen, dessen Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland im Anschluß an die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. April 1958 (BVerfGE 7, 342 ff. = AP Nr. 2 zu § 1 Urlaubsg Hamburg) zu bejahen ist.

Nach § 7 Abs. 1 Urlaubsg NRW wird für die Bemessung des Urlaubsentgelts der Arbeitsverdienst zugrunde gelegt, den der Arbeitnehmer während der letzten drei Monate vor Antritt des Urlaubs in der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hat. Gemäß § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW kommen die Vorschriften der §§ 3, 4, 5 Abs. 2 und 3 sowie des § 7 Urlaubsg NRW nur zur Anwendung, soweit nicht durch Tarifordnung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder bindende Festsetzung im Sinne des § 19 des Heimarbeitsgesetzes eine



- 4 -

andere Regelung getroffen worden ist. Damit räumt das Gesetz, abweichend von dem in § 10 Abs.1 zum Ausdruck gebrachten Grundsatz des Vorgehens von günstigeren Regelungen, gegenüber den genannten Vorschriften unter Umständen auch ungünstigeren kollektivrechtlichen Regelungen den Vorrang ein, wenn und soweit von den Tarifparteien im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeit eine tarifvertragliche Vereinbarung über die ihrer Regelung vorbehaltenen Urlaubsbestimmungen getroffen worden ist. Wie der Senat in seiner zur Veröffentlichung bestimmten Entscheidung vom 2.März 1961 - 5 AZR 408/59 - zum Ausdruck gebracht hat, überläßt eine vom Gesetz gestattete Abweichung den Sozialpartnern allerdings nicht uneingeschränkt eine anderweitige Regelung der Höhe der Urlaubsvergütung. Denn immer muß auch bei einer vom Gesetz abweichenden tariflichen Regelung oder vertraglichen Vereinbarung der dem Wesen des Urlaubs entsprechende Zweck der Freizeitgewährung erfüllt sein, der dahin geht, den Arbeitnehmer in den Stand zu setzen, die ihm vom Gesetz garantierte Freizeit ohne finanzielle Sorgen in seinem bisherigen Lebenszuschnitt zu verbringen. Das bedeutet, daß eine mit diesem Ziel angestrebte Konkretisierung der Berechnung der Höhe des Urlaubsgeldes dem gesetzgeberischen Willen entspricht und es nicht zu beanstanden ist, wenn in einem Tarifvertrag eine der möglichen Berechnungssysteme, z.B. die sogenannte individuelle, pauschale oder abstrakte Berechnung der Errechnung der Urlaubsvergütung, zu Grunde gelegt wird, mag auch im Einzelfall eine vom Gesetz gestattete Abweichung zu einer für den Urlaubsberechtigten ungünstigeren Regelung führen.

2. Von der in § 10 Abs.2 Urlaubsg NRW vorgesehenen Ermächtigung haben die Sozialpartner des in Frage stehenden Berufszweiges Gebrauch gemacht und in dem nach dem Zeitpunkt des Erlasses des Urlaubsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen und die Parteien bindenden Lohntarifvertrag vom 26.März 1957 in der Fassung vom 18.April 1958 (LTV) die Frage der Berechnung der Urlaubs-



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



vergütung für den einzelnen Urlaubstag bei schwankendem Arbeitsverdienst geregelt.

§ 11, A, III, Ziff.2 Abs.1 und 2 LTV hat folgenden Wortlaut:

"Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung für den Urlaubstag ist bei schwankendem Arbeitsverdienst der Durchschnittsverdienst der letzten 4 Monate vor Urlaubsantritt zugrunde zu legen. Der Durchschnittsverdienst wird dadurch ermittelt, daß der Gesamtbruttoverdienst des Arbeitnehmers während der letzten 4 Monate (oder der ihnen entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume) durch 100 geteilt wird. Zahlungen im Krankheitsfalle, Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen und dgl. bleiben bei der Ermittlung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz. Krankheitstage des Arbeitnehmers und Arbeitstage, für die der Arbeitnehmer infolge Freistellung von der Arbeit, Arbeitsunterbrechung oder aus einem sonstigen Grunde keinen Lohn erhalten hat, werden von der Teilungszahl 100 abgezogen, nicht dagegen pflichtwidrig versäumte Arbeitstage."

a) Der Kläger zählt zu den Arbeitnehmern mit "schwankendem Arbeitsverdienst" im Sinne dieser Bestimmung. Wie das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 13. November 1959 ausgeführt hat (AP Nr. 44 zu § 611 BGB Urlaubsrecht), sind schwankende Bezüge im Sinne einer tariflichen Norm immer dann gegeben, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers aus der von ihm regelmäßig verrichteten Arbeit aus irgendwelchen Gründen trotz gleichbleibender Lohnsätze nicht konstant, sondern Veränderungen unterworfen ist. Das typische Beispiel für das Vorliegen schwankender Bezüge ist der Akkordverdienst, dessen Höhe abhängig ist von der jeweils erbrachten Arbeitsleistung, die als nicht konstante Größe die Grundlage für das Ansteigen oder Absinken des Arbeitseinkommens bildet. Dasselbe gilt, wenn kurzfristige Arbeitsunterbrechungen oder Kurzarbeit, wie sie nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten ab 9. März 1959 in ihrem Betrieb eingeführt werden mußte, den Verdienst Schwankungen unterwirft.

b) Gehört der Kläger aber zu der Kategorie der Arbeitnehmer mit schwankendem Arbeitsverdienst, so richtet sich



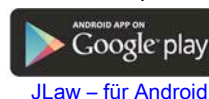
die Höhe seines Urlaubsgeldes ausschließlich nach der in § 11 A III Ziff. 2 LTV getroffenen Regelung. Für die Errechnung der Höhe der Urlaubsvergütung dieser Kategorie von Arbeitnehmern haben die Sozialpartner die pauschale Berechnungsmethode zu Grunde gelegt, die den Durchschnittsverdienst innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zur Grundlage der Vergütung für den einzelnen Urlaubstag macht. Gegen eine diesen Berechnungsmodus enthaltende tarifvertragliche Bestimmung können unter Berücksichtigung des zu 1) Dargelegten keine rechtlichen Bedenken bestehen. Der Wortlaut des § 11 A III Ziff. 2 LTV sagt nun eindeutig, daß der Durchschnittsverdienst der letzten vier Monate vor Urlaubsantritt bei der Berechnung der Urlaubsvergütung für den Urlaubstag zugrunde zu legen ist und beschreibt im einzelnen, wie dieser Durchschnittsverdienst zu ermitteln ist. Die Auffassung des Klägers, daß auch bei Arbeitnehmern mit schwankendem Arbeitsverdienst das Lohnausfallprinzip zur Anwendung zu bringen sei, folgt der individuellen Berechnungsmethode, die aber gerade in der tariflichen Regelung nicht zur Anwendung gebracht ist.

c) Es bleibt danach zu prüfen, ob die in § 11 A III Ziff. 2 Abs. 2 LTV vorgesehene Berechnung des Durchschnittsverdienstes des Klägers richtig erfolgt ist. Hierbei ist davon auszugehen, daß nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die von der Revision mit Prozeßrügen im Sinne von § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO nicht angegriffen worden sind, zwischen den Parteien, abgesehen von der Frage, ob bei der Berechnung der Sonnabend von der Teilungszahl 100 abzuziehen ist oder nicht, kein Streit herrscht. Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Nachzahlungsforderung von 17,77 DM rechnerisch richtig ist, wenn die in den Viermonatszeitraum fallenden arbeitsfreien Sonabende von der Teilungszahl 100 in Abzug zu bringen sind. Dies ist jedoch entgegen der Ansicht der Revision nicht der Fall.

Wenn § 11 A III Ziff. 2 Abs. 2 Satz 2 LTV bestimmt, daß bei Errechnung des Durchschnittsverdienstes Krankheitstage des Arbeitnehmers und Arbeitstage, für die der Arbeitnehmer infolge Freistellung von der Arbeit, Arbeits-



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



unterbrechung oder aus einem sonstigen Grunde keinen Lohn erhalten hat, von der Teilungszahl 100 abzuziehen sind, so geht der erkennbare Sinn dieser Vorschrift dahin, den Arbeitnehmer im Hinblick auf seinen Urlaub und die auch während dieser Zeit zu gewährleistende Aufrechterhaltung seines bisherigen Lebenszuschnittes nicht deshalb bei Errechnung des Durchschnittsverdienstes schlechter zu stellen, weil er aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde infolge Arbeitsausfalles an bestimmten Tagen keinen Arbeitsverdienst erzielen konnte. Dieser Nachteil soll durch eine zahlenmäßige Verringerung des Divisors, die bei gleichbleibenden Dividenden (Arbeitseinkommen im Berechnungszeitraum) automatisch eine Erhöhung des Durchschnittsverdienstes und damit der täglichen Urlaubsvergütung nach sich zieht, ausgeglichen werden. Diese Überlegung trifft aber für den durch eine Verlegung der Arbeitszeit auf die übrigen Werktage entstehenden Arbeitsausfall am Sonnabend nicht zu. Denn durch die nach § 2 der insoweit noch gültigen RTO für das Holz-, Säge- und Schnitzstoffgewerbe pp. vom 14. März 1944 in der Fassung vom 1. Oktober 1946 zulässige Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage erleidet der Arbeitnehmer am Sonnabend keinen Lohnausfall. Sein für diesen Tag ihm zustehender Arbeitsverdienst bleibt ihm erhalten, nur die hierfür erforderliche Arbeitsleistung erbringt er, um in den Genuß eines freien Sonnabends zu gelangen, an den vorhergehenden Werktagen der Woche. Daraus folgt für die hier in Rede stehende Pauschalierung der Errechnung der Urlaubsvergütung, daß sein Sonnabendverdienst in dem zugrunde zu liegenden Durchschnittsverdienst der letzten vier Monate mit-enthalten ist und bei der Errechnung des täglichen Durchschnittsverdienstes für die Urlaubsvergütung mit der Wirkung einer Erhöhung dieser Vergütung in Erscheinung tritt. Das schließt es aus, bei der hier zum Zuge kommenden tariflichen Regelung den arbeitsfreien Sonnabend mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe an diesem Tage "aus einem sonstigen Grund keinen Lohn erhalten", von dem in § 11 LTV vorgesehenen Divisor (100) in Abzug zu bringen.



- 8 -

Damit erübrigen sich die von den Parteien angestellten Erwägungen, wie die Errechnung des Urlaubsgeldes für Stundenlöhner mit einem geringfügigen Resturlaubsanspruch zu erfolgen hat und wie die hierbei auftretenden Unterschiede, - je nachdem, ob der Urlaubsberechtigte seinen Urlaub an den Anfang oder das Ende der Woche legt -, auszugleichen sind. Denn das vom Kläger in diesen Fällen zur Anwendung gebrachte Lohnausfallprinzip gilt nach den hier maßgeblichen tariflichen Bestimmungen nicht für Arbeitnehmer mit schwankendem Arbeitsverdienst.

Nach alledem erweist sich die Revision des Klägers als unbegründet; sie mußte daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs.1 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Siebrecht

Herm.Kutschbach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)