

18. Mai 1961

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

88

Gesetz: UrlaubsgWürttemberg-Baden § 1 Abs. 1 ;
TO.B §§ 9 Abs. 2, 14 Abs. 3, 18 Abs. 1

Leitsätze:

Zum Urlaubsentgelt im Sinne von § 1 Abs. 1 UrlaubsgWürttemberg-Baden gehören auch Überstundenzuschläge für Überstunden, die der Arbeitnehmer vor seinem Urlaub regelmäßig gleichbleibend geleistet hat und die ohne den Urlaub auch weiter für ihn angefallen wären. Aus §§ 18 Abs. 1, 14 Abs. 3 TO.B folgt nichts Gegenteiliges.

Aktenzeichen: 5 AZR 174/60

Urteil des BAG vom 18. Mai 1961 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 174/60

II Sa 29/59
II Sa 30/59 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes! 88

Verkündet
am 18. Mai 1961

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und Wittholz für Recht erkannt:

Die Revisionen der Beklagten gegen die Urteile des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - II.Kammer - vom 5. Februar 1960 - II Sa 29/59 und II Sa 30/59 - werden auf Kosten der Beklagten 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:

Beide Kläger sind bei einer Dienststelle der beklagten Bundesrepublik in S als Kraftfahrer im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt. Die Parteien streiten über die Höhe des den Klägern zustehenden Urlaubsgeldes aus folgendem Anlaß: Der Kläger zu 1 hat im Jahre 1958 und der Kläger zu 2 hat in den Jahren 1957 und 1958 laufend und in erheblichem Umfang Überstunden geleistet, für die von der Beklagten auch nach näherer Maßgabe des auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger damals zur Anwendung kommenden § 9 Abs. 2 TO.B der entsprechende Stundenlohn nebst einem 25%-igen Überstundenzuschlag vergütet wurde. Während des dem Kläger zu 1 für 1958 und dem Kläger zu 2 für 1957 und 1958 gewährten Erholungsurlaubes wären Überstunden im gleichen Umfang wie während der übrigen Zeit angefallen. Die Beklagte legte der Berechnung des den Klägern gewährten Urlaubsgeldes jedoch nur die Überstundenlöhne ohne den 25%-igen Überstundenzuschlag zugrunde.

Die Kläger haben mit der Klage geltend gemacht, für die Dauer ihres Erholungsurlaubes hätten sie auch Anspruch auf Zahlung der entsprechenden 25%-igen Überstundenzuschläge. Hiervon ausgehend haben der Kläger zu 1 Zahlung von 10,12 DM für das Urlaubsjahr 1958 und der Kläger zu 2 Zahlung von 30,10 DM für die Urlaubsjahre 1957 und 1958 verlangt. Zu diesen von den Klägern geltend gemachten, rechnerisch unstreitigen, Überstundenzuschlägen hat die Beklagte den Rechtsstandpunkt vertreten, zu deren Zahlung sei sie nicht verpflichtet. Das ergebe sich im einzelnen schon aus § 14 Abs. 3 TO.B, Nr. 6 ADO zu § 18 TO.B sowie aus § 9 Abs. 1 und Abs. 2 und § 3 Abs. 6 TO.B. Daß Überstundenzuschläge während des Urlaubs nicht weiterzuzahlen seien, ergebe sich aber auch aus deren Zweckbestimmung. Sie dienten dem Ausgleich der dem Arbeitnehmer durch die tatsächlich geleisteten Überstunden entstehenden vermehrten Bedürfnisse und seien für den Lebensstandard des Arbeiters nicht von Bedeutung; vermehrte Bedürfnisse des Arbeitnehmers seien jedoch während seines Urlaubes nicht gegeben, und der Lebensstandard des Arbeit-



nehmers werde durch den Wegfall der Überstundenzuschläge während desurlaubes nicht berührt. Dem entspreche es auch, daß der Bundesminister des Innern in einem Erlaß vom 3. Dezember 1959 die ihm nachgeordneten Bundesbehörden angewiesen habe, in Fällen der hier in Rede stehenden Art während desurlaubes keine Überstundenzuschläge zu zahlen.

In den beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Für die Berechtigung der von den Klägern verfolgten Ansprüche ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, § 1 Abs.1 des hier in Betracht kommenden UrlaubsG/Württemberg-Baden enthalte keine Bestimmung über die Urlaubsvergütung. Deshalb sei für die von den Klägern geltend gemachten Ansprüche auf die damals für ihr Arbeitsverhältnis geltende T.O.B und damit auf eine günstigere tarifliche Regelung zurückzugreifen, was nach § 3 Abs. 1 Satz 1 UrlaubsG Württemberg-Baden möglich sei. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht dann im einzelnen ausgeführt, die Überstundenzuschläge seien nach der T.O.B Lohnbestandteile und als solche nach allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen als Urlaubsvergütung zu zahlen.
2. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist nicht frei von Rechtsfehlern, wie sich aus folgendem ergibt:
 - a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten Landesurlaubsgesetze als allgemeines Arbeitsrecht auch für die in ihrem Geltungsbereich liegenden Bundesbehörden (vgl. BAG 1, 60 [62] = AP Nr. 2 zu Art. 3 GG; BAG 1, 63 [64,65] = AP Nr. 3 zu Art. 3 GG; AP Nr. 1 zu § 86 BVerfGG; AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsG Niedersachsen; BAG 8, 254 [258] = AP Nr. 1 zu § 15 UrlaubsVO Hessen). Bei dem UrlaubsG Württemberg-Baden handelt es sich um ein mit dem Grundgesetz zu vereinbarendes und daher gültiges Landesurlaubsgesetz (vgl. BVerfGE 7, 342 ff. = AP Nr. 2 zu § 1 UrlaubsG Hamburg; vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 2 UrlaubsG Württemberg-Baden



und das zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil des erkennenden Senates vom 2. März 1961 - 5 AZR 408/59 -), das für die im Bereich des ehemaligen Landes Württemberg-Baden belegenen Dienststellen der Bundesrepublik auch nach der Neugestaltung des jetzigen Landes Baden-Württemberg weitergilt, wie sich aus Art. 94 Abs. 3 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg vom 11. November 1953 - GBl. Baden-Württemberg 1953, 173 [183] - ergibt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 2 UrlaubsG Württ.-Baden und das bereits genannte Urteil des Senates vom 2. März 1961 - 5 AZR 408/59 -).

b) Soweit nach § 1 Abs. 1 UrlaubsG Württemberg-Baden jeder Arbeitnehmer einen "Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub" hat, so kann daraus nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, entnommen werden, daß die Höhe des Urlaubsgeldes vom Gesetz nicht geregelt und der tariflichen Regelung oder der vertraglichen Vereinbarung u n e i n g e s c h r ä n k t zugänglich sei. Eine gesetzliche Urlaubsregelung erfüllt nur dann ihren Schutzzweck, wenn sie nicht nur die Möglichkeit der Freizeitnahme, sondern auch das Entgelt für die gesetzlich für den Arbeitnehmer vorgesehene Freizeit regelt. Denn der Zweck des Urlaubs ist die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit selbst und zugleich die Gewährleistung seines bisherigen Lebenszuschnitts während der Freistellung von der Arbeit (vgl. BAG 3, 52 [55] = AP Nr. 11 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG 3, 99 [102] = AP Nr. 12 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; Urteil vom 2. März 1961 - 5 AZR 408/59 -). Wenn daher § 1 Abs. 1 UrlaubsG Württemberg-Baden von einem Anspruch auf "bezahlten" Erholungsurlaub spricht, so meint das Gesetz damit erkennbar eine Freizeitregelung, die auch zweckgerecht ist, und damit eine solche bezahlte Freizeitregelung für den Arbeitnehmer, die diesem gestattet, die ihm vom Gesetz verbriefte Freizeit ohne finanzielle Sorgen in seinem bisherigen Lebenszuschnitt zu verbringen. Von einer solchen Grundauffassung des UrlaubsG Württemberg-Baden ist das Bundesarbeitsgericht auch bereits in seiner Entscheidung vom 25. November 1958 - 2 AZR 265/58 - AP Nr. 1 zu § 2 UrlaubsG Württ.-Baden - als selbstverständlich für die Frage der Urlaubsabgeltung ausgegangen, was aber die selbe Grundauffassung für die Frage des Urlaubsgeldes voraus-



setzt (vgl. auch Urteil des Senates vom 2. März 1961 - 5 AZR 408/59 -).

c) Mit der Feststellung, daß auch § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden von einer Freizeitgewährung unter finanzieller Gewährleistung des bisherigen Lebenszuschnitts ausgeht, ist allerdings noch nichts darüber gesagt, nach welchem System im einzelnen das mit diesem Inhalt vom Gesetz gewollte Urlaubsgeld zu errechnen ist. (Über die verschiedenen Berechnungssysteme, z.B. sog. individuelle, pauschale oder abstrakte Berechnung und Mischsysteme vgl. statt aller: Dersch, Die Urlaubsgesetze, 1954, Bem. 628 ff.). Es ist dem § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden nicht zu entnehmen, daß er sich für einen bestimmten Berechnungsmodus entschieden hat. Das Reichsarbeitsgericht ist in den Fällen, in denen in Gesetzen sowie in kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Regelungen nicht eine andere Berechnungsart vorgesehen war, stets von der sog. "individuellen Berechnungsart" ausgegangen, die dem Arbeitnehmer während des Urlaubs das Urlaubsgeld gewährt, das er gehabt hätte, wie wenn er tatsächlich gearbeitet hätte (vgl. RAG ARS 14,50 [52]; 36, 209 [210]; 40, 122 [123]; Dersch, aaO, Bem. 634; vgl. auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, 1959, § 49 V 2 a - c S. 405 zu Fußnoten 57 und 58). Für das UrlaubsgG Württemberg-Baden ist ebenfalls anzunehmen, daß sein § 1 Abs. 1 hinsichtlich des Urlaubsgeldes eine nähere Konkretisierung des Berechnungsmodus durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag zwar zulassen will, daß aber bei Fehlen einer solchen näheren Konkretisierung die sog. individuelle Methode Platz greifen soll. Denn es muß angenommen werden, daß dem Gesetzgeber von Württemberg-Baden die in dieser Richtung gehende Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts bekannt war und daß er in Betracht gezogen hat, insoweit lasse sich die vom Gesetz gewollte Bezahlung des Erholungsurlaubs ebenso konkretisieren, wie das schon früher angenommen wurde, als es noch keine allgemeine gesetzliche Urlaubsregelung gab (vgl. Urteil des Senates vom 2. März 1961 - 5 AZR 408/59-).



d) Ist somit davon auszugehen, daß § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden bezahlten Urlaub mit dem Ziel der Gewährleistung der Freizeit im bisherigen Lebenszuschnitt anstrebt und daß das Gesetz lediglich eine mit diesem Ziel gewollte Konkretisierung des Berechnungsmodus für das Urlaubsgeld durch kollektiv-rechtliche oder einzelvertragliche Absprachen gestattet, bei deren Fehlen aber dem Arbeitnehmer das Urlaubsgeld nach der sog. "individuellen Methode" zusteht, so kommt es für die Berechtigung der von den Klägern verfolgten Ansprüche darauf an, ob Überstundenzuschläge der hier in Rede stehenden Art Lohn der Arbeitnehmer darstellen. Würde das zutreffen, so würde sich nach dem oben zu Ziffer 2 c dieser Entscheidungsgründe Gesagten aus § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden zunächst ergeben, daß die Kläger auch als Urlaubsgeld den Lohn und damit auch die Überstundenzuschläge beanspruchen können, die für sie angefallen wären, wenn sie während desurlaubes gearbeitet hätten. Auf eine tarifrechtliche Regelung könnte es dann für die Frage der Höhe des Urlaubsgeldes nur dann noch weiter ankommen, wenn die einzig hier in Betracht kommende TO.B im oben zu Ziffer 2 c dieser Entscheidungsgründe als zulässig gekennzeichneten Rahmen den Berechnungsmodus für das Urlaubsgeld näher konkretisieren oder aber die Urlaubsgeldbemessung günstiger, als im § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg vorgesehen, gestalten würde (§ 3 Abs. 1 Satz 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden). Diese Überlegungen führen also zunächst zu der Betrachtung der Regelung der TO.B unter dem Gesichtspunkt, ob sie Überstundenzuschläge als Lohn des Arbeiters behandelt.

e) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß die TO.B auch die Überstundenzuschläge als Lohn des Arbeiters ausweist. Das ergibt sich aus § 9 Abs. 2 TO.B, wonach für nicht abgefeierte (§ 3 Abs. 7 TO.B) Überstunden neben dem Lohn ein Zuschlag von 25 % des Lohnes gewährt wird und wonach für nach § 3 Abs. 7 TO.B abgefeierte Überstunden nur der Zuschlag zu zahlen ist. Nicht nur die rechnerische prozentuale - 25%-ige - Ausrichtung des Zuschlages am Stundenlohn, sondern auch der gesamte sachliche Anknüpfungspunkt dieser Regelung spricht dafür, daß auch der Überstundenzuschlag in erster



Linie der Tatsache Rechnung trägt, daß ein Arbeiter, der Überstunden leistet, arbeitsphysiologisch größere Anstrengung und dazu einen höheren Verzicht auf Lebensgenuß erbringt als derjenige Arbeiter, der nur während der normalen Arbeitszeit tätig ist. Das macht die Arbeitsleistung desjenigen, der Überstunden leistet, nach allgemeiner Anschauung im Arbeitsleben geldwerter als die Arbeitsleistung, die nur eine normale Arbeitszeit andauert. Die Tatsache, daß eine Überstundenarbeit auch höhere Aufwendungen des Arbeiters auslösen kann, als er bei normaler Arbeitszeit gehabt hätte, tritt demgegenüber ersichtlich zurück. Überstundenarbeit kann höhere Aufwendungen des Arbeiters zur Aufrechterhaltung seiner Leistungsfähigkeit erforderlich machen. Notwendig ist das aber nicht. Es ist auch nirgends in der TO.B zum Ausdruck gebracht, daß die Überstundenzuschläge einem erhöhten Aufwendungsbedarf des Arbeiters Rechnung tragen sollen. Es muß für die Annahme des Lohncharakters der Überstundenzuschläge ins Gewicht fallen, daß jedenfalls der Arbeiter selbst darüber zu befinden hat und auch völlig uneingeschränkt darüber befinden darf, ob er die Überstundenzuschläge zur Abdeckung überstundenbedingter vermehrter Bedürfnisse verwenden will oder nicht. Insgesamt unterscheiden sich normale Überstundenzuschläge ihrem Anlaß und Wesen nach auch nicht wesentlich von sonstigen Leistungszuschlägen, die ebenfalls deshalb gewährt werden, weil besonders intensive Arbeitsleistungen - z.B. Akkordarbeit, Schwerarbeit - oder Arbeit unter ungünstigen oder außergewöhnlichen zeitlichen Bedingungen - z.B. Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit - als besonders geldwert empfunden werden. Auch bei ihnen ist durchaus mit in Rechnung zu stellen, daß derartige Arbeiten oft auch höhere Aufwendungen des Arbeitnehmers zur Aufrechterhaltung seiner Arbeitskraft erfordern. Das Arbeitsleben behandelt sie dennoch als Lohn. Die Überlegung, daß derjenige, der mehr leistet, größere Bedürfnisse haben kann als derjenige, der nur Normalarbeit leistet, stellt es dabei ebensowenig an wie bei der allgemeinen Lohnbemessung. Auch bei der Lohnbemessung für Normalarbeit ist dem deutschen Arbeitsrecht die Vorstellung fremd,



ein Arbeiter verbrauche zur Aufrechterhaltung seiner Leistungsfähigkeit mehr als ein Mensch, der überhaupt nicht arbeite, und deshalb sei der Lohn nichts anderes als Ersatz für arbeitsbedingte Aufwendungen. Auch die praktische Ununterscheidbarkeit hinsichtlich der Frage, was der Arbeiter mit den Überstundenzuschlägen macht, ob er sie zur Lebensstandardbildung oder zur Abdeckung etwaiger überstundenbedingter Mehrbedürfnisse verwendet, kennzeichnet normale Überstundenzuschläge als Lohn. Die von der beklagten Bundesrepublik vertretene gegenteilige Auffassung wird von Rechtsprechung und Rechtslehre, soweit ersichtlich, ^{auch} nirgends vertreten (vgl. z.B. RAG ARS 19, 155; 35, 201; 39, 211; 40, 43 nebst Anmerkungen; vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd. I, 1959, § 49 V 3, S. 406; Nikisch, ArbR, 2.Aufl., Bd. 1, 1955, S. 456; Dersch, Urlaubsgesetze 1954 Bem. 644b, jeweils mit Nachweisen). Auch der Gesetzgeber, der sich mehrfach mit der erhöhten Vergütung für Mehrarbeit befaßt hat, kennzeichnet die Mehrarbeitsvergütung als "Vergütung" und damit für den Arbeiter als Lohn für die Arbeit und nicht als Aufwenderersatz (vgl. z.B. § 15 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 AZO; § 90 Abs. 1 und Abs. 3 SeemannsG; § 850a Ziff. 1 ZPO).

Schließlich darf aber gerade eine urlaubsrechtliche Betrachtung dieser Frage nicht übersehen, daß verstärkter Arbeitseinsatz - sei es infolge Überstunden, sei es infolge besonders leistungsintensiver Arbeit - ein verstärktes Erholungsbedürfnis des betreffenden Arbeitnehmers häufig zur Folge hat. Wenn infolge dauernder Überstunden der Lebenszuschnitt der Kläger darauf abgestellt war, daß ihnen für ihre Gesamtlebenshaltung neben den Stundenlöhnen für die normalen Stunden und für die Überstunden auch die Überstundenzuschläge zur Verfügung standen, widerspricht es jeder Erfahrung anzunehmen, während desurlaubes würden sie ohne die Überstundenzuschläge ihren bisherigen Lebenszuschnitt uneingeschränkt aufrechterhalten können. Auch derjenige, der sich z.B. infolge vieler Überstunden besonders starkes Rauchen oder das zusätzliche Trinken von Kaffee oder Alkohol und dgl. angewöhnt hat und die dadurch bedingten Mehrausgaben teilweise aus den Überstundenzuschlägen bestreitet, hört in den Urlaubstagen nicht



immer schlagartig mit diesen Gewohnheiten auf. Er raucht u.U. genausoviel wie bisher oder sucht einen vorübergehenden, aber entsprechend kostspieligen Ersatz, indem er z.B. mehr Obst ißt oder Fruchtsäfte trinkt. Diesen Gesamtumständen haben Rechtsprechung und Rechtslehre daher auch seit je in dem Sinne Rechnung getragen, daß sie annahmen, auch Überstundenzuschläge und sonstige Leistungszuschläge seien Lohn im Sinne des Urlaubsgeldes (RAG ARS 19, 155 ff. mit Anm. von Hueck; 35, 201 mit Anm. von Dersch; Dersch in ARS 39, 214; RAG ARS 40, 43 mit Anm. von Hueck; vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd. I, 1959, § 49 V 3 S. 406 zu Fußnote 67; Nikisch, ArbR, 2.Aufl., Bd. 1, 1955, S. 456; Dersch, Urlaubsgesetze 1954 Bem. 644 b, jeweils mit weiteren Nachweisen; vgl. auch jetzt § 48 Abs. 1 MTB). Insgesamt ergibt sich somit, daß § 9 Abs. 2 TO.B Überstundenzuschläge auch als Lohnbestandteile behandelt. Aus § 3 Abs. 6 TO.B läßt sich entgegen der Annahme der Revision nichts Gegenteiliges folgern. Daraus folgt weiter, daß nach § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden ein Arbeiter, der ohne seinen Urlaub Überstunden geleistet haben würde, wie das hier für die Kläger feststeht, während seines Urlaubs auch die Überstundenzuschläge als Urlaubsgeld beanspruchen kann.

f) Was nun die weitere Frage angeht (vgl. oben Ziffer 2 d dieser Entscheidungsgründe), ob die TO.B nach dem oben zu Ziffer 2 c dieser Entscheidungsgründe Ausgeführten die Urlaubsgeldregelung des § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden anderweitig in zulässigem Rahmen konkretisiert hat, so kann hier dahinstehen, ob die TO.B als Tarifordnung eine Rechtsquelle war, die das konnte, oder ob dafür erforderlich wäre, daß eine Konkretisierung durch einen Tarifvertrag geschah (vgl. die gleichgelagerten Bedenken bereits in BAG AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsgG Niedersachsen). Selbst wenn man nämlich auch die TO.B für geeignet hält, einen aus § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden sich ergebenden Urlaubsgeldanspruch der Kläger näher zu konkretisieren, wie der Erste Senat in AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsgG Nieder-



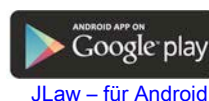
- 10 -

sachsen immerhin nicht für ausgeschlossen hält, führen die Gesamtüberlegungen dieses Urteils dazu, daß §§ 18 Abs.1, 14 Abs. 3 Satz 1 TO.B letztlich nichts anderes besagen, als das, daß auch Überstundenzuschläge zum Urlaubsgeld rechnen. In der Entscheidung des Ersten Senates ist im einzelnen ausgeführt, daß das in § 14 Ziffer 3 Satz 1 TO.B verwendete Wort "Zeitlohn" nicht der Annahme entgegensteht, dazu auch den Stundenlohn für Überstunden - ohne Zuschläge - zu rechnen. Wenn aber nach dem bisher Ausgeführten auch der Überstunden z u s c h l a g echter Lohn des Arbeiters ist, sind keine Gesichtspunkte ersichtlich, die es rechtfertigen könnten, den Stundenlohn für Überstunden und die Zuschläge für Überstunden unterschiedlich zu behandeln. Auch ein Stundenlohn, der wegen Überstundenarbeit um 25 % höher ist als der normale Stundenlohn ohne Überstunden, ist "Zeitlohn", und die Gesamtregelung der §§ 18 Abs. 1, 14 Abs. 3 Satz 1 TO.B läßt sich zwanglos dahin verstehen, während des Urlaubes solle der Arbeiter die Stundenlöhne - gleichgültig ob normale oder um 25 % erhöhte - erhalten, die er erhalten hätte, wenn er keinen Urlaub genommen hätte. Damit ergibt sich aber insgesamt, daß die Überlegungen, die den Ersten Senat in AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsgG Niedersachsen dazu bestimmten, dem Arbeiter während des Urlaubes als Urlaubsgeld die Stundenlöhne zukommen zu lassen, die er aus Überstunden ohne Urlaub verdient hätte, auch für die entsprechenden Überstunden z u s c h l ä g e zutreffen. Dem steht, wie der Erste Senat bereits zutreffend ausgeführt hat, auch Nr. 6 der ADO zu § 18 TO.B nicht entgegen, weil die auf Grund des Ergänzungsgesetzes vom 17. Februar 1938 - RGBI. I 206 - ergangene ADO die TO.B nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abändern durfte (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsgG Niedersachsen; vgl. auch BAG 5, 240 ff. = AP Nr. 2 zu § 18 ATO und die zur Veröffentlichung bestimmten Urteile des Senates vom 15. Dezember 1960 - 5 AZR 417/58 und 5 AZR 374/58 mit eingehenden Nachweisen).

3: Insgesamt ergibt sich somit nach dem bisher Ausgeführten die Berechtigung der Klageforderungen aus § 1 Abs. 1 UrlaubsgG Württemberg-Baden.



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



Da das angefochtene Urteil zu diesem Ergebnis, wenn auch mit teilweiser anderer Begründung gekommen ist, macht das gemäß § 563 ZPO die Zurückweisung der Revision notwendig.

gez. Dr. Boldt Dr. Schröder Dr. Stumpf
Schulte Wittholz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)