

14. Mai 1964

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

53

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht und Direktionsrecht, § 615;
UrlaubsG NRW § 5 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 10 Abs. 2;
FeiertagslohnzahlungsG § 1; Manteltarifvertrag für die
Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalens (MTV) vom 29. Dezember 1958 § 8 Nr.5,
§ 9 Nr. 2

Leitsätze:

1. Für in die Urlaubszeit fallende gesetzliche Wochenfeiertage erhalten die Arbeitnehmer nach dem Lohnausfallprinzip des § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG nur dann Feiertagsgeld, wenn infolge des gesetzlichen Wochenfeiertages für den Arbeitnehmer die Arbeit ausfällt.
2. Fällt infolge des gesetzlichen Wochenfeiertages im Betrieb die Arbeit nicht aus und unterbleibt die Arbeit des Arbeitnehmers an dem gesetzlichen Wochenfeiertag nur deshalb, weil er sich im Urlaub befand und deshalb nicht wie die übrigen Arbeitnehmer arbeiten konnte, dann erhält der Arbeitnehmer kein Feiertagsgeld nach dem FeiertagslohnzahlungsG.
3. § 8 Nr. 5 Abs. 2 des oben genannten Manteltarifvertrages bestimmt, daß für Arbeiter in Betrieben mit kontinuierlicher Betriebsweise für jeden in den Urlaub fallenden gesetzlichen Feiertag, an dem der Betrieb durchläuft, ein Sonntag als Urlaubstag rechnet. Gegen die Gültigkeit dieser Tarifregelung bestehen unter der Geltung des UrlaubsG NRW dann keine rechtlichen Bedenken, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls den in § 5 Abs. 1 UrlaubsG NRW vorgeschriebenen gesetzlichen Mindesturlaub von zwölf Werktagen erhält.
4. Die Festlegung der Urlaubszeit steht dem Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechtes zu, das er nach billigem Ermessen ausüben muß (Bestätigung von BAG 11, 318 / 324 - 328/ = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). In Betrieben mit kontinuierlicher Betriebsweise bedeutet es keine unbillige und ermessenswidrige Ausübung des Direktionsrechtes, wenn ein vom Arbeitnehmer für sechs Kalendertage gewünschter Teilurlaub vom Arbeitgeber für sieben Kalendertage gewährt und dabei ein gesetzlicher Wochenfeiertag - Fronleichnamstag - in den Teilurlaub einbezogen wird. Dabei für den Arbeitnehmer unter Umständen auftretende finanzielle Nachteile werden gerade durch § 8 Nr. 5 Abs. 2 MTV in tragbarer Weise ausgeglichen.



- 2 -

5. Die Regelung des § 9 Nr. 2 lit. b Abs. 2 MTV, daß
Urlaubszeiten, in die arbeitsfreie Werkstage fallen,
nach der Bezugsmethode statt nach dem Lohnausfall-
prinzip vergütet werden, und zwar auch dann, wenn
es sich um auf Wunsch des Arbeitgebers genommene
Teilurlaubszeiten handelt, ist unter der Geltung
des UrlaubsG NRW gültig (Bestätigung von BAG AP Nr. 8
zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche).

Aktenzeichen: 5 AZR 239/63

Urteil des BAG vom 14. Mai 1964 LAG Hamm/Westf.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 239/63

Sa 134/63 Hamm/Westf.

erkündet

am 14. Mai 1964

bez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Kutschbach und Dr. Knipps für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Hamm (Westf.) - 3.Kammer - vom 23. April 1963 - 3 Sa 134/63 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

I. Der Kläger ist bei der in Nordrhein-Westfalen ansässigen Beklagten als Kranführer tätig. Für das Arbeitsverhältnis galt in den hier interessierenden Jahren 1960 und 1961 kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien der Manteltarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29. Dezember 1958 (künftig: "MTV").

Die Beklagte hatte in dem Werk, in dem der Kläger tätig war, die sogenannte "kontinuierliche Betriebsweise" eingeführt. Demgemäß arbeitete der Kläger nach folgendem, sich alle vier Wochen wiederholenden, Turnus: sieben Tage lang je eine achtstündige Nachtschicht mit daran anschließenden drei freien Tagen; sieben Tage lang je eine achtstündige Mittagsschicht mit daran anschließenden zwei freien Tagen; sieben Tage lang je eine achtstündige Morgenschicht mit daran anschließenden drei freien Tagen.

II. Die Parteien streiten über drei Urlaubsfragen aus folgendem Anlaß:

1. Posten Nr. 1:

a) Im Jahre 1960 erhielt der Kläger, dem tariflich ein Jahresurlaub von 18 Werktagen zustand, Teilurlaub in der Zeit von Freitag, dem 10. Juni 1960, bis zum Donnerstag, dem 16. Juni 1960. Auf Donnerstag, den 16. Juni 1960, fiel der Fronleichnamstag als gesetzlicher Feiertag.

b) Der Beklagte hat dem Kläger unter Berufung auf § 8 Nr. 5 Abs. 2 MTV für den Fronleichnamstag (16. Juni 1960) den in seine Urlaubszeit fallenden Sonntag, den 12. Juni 1960, als Urlaubstag angerechnet und ihm Urlaubsentgelt für die sechs Kalendertage vom 10. Juni bis zum 15. Juni 1960 bezahlt. § 8 Nr. 5 MTV lautet:

"In die Urlaubszeit fallende arbeitsfreie Werktage zählen unabhängig von der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit als Urlaubstage; gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.
Für die Arbeiter in Betrieben, mit kontinuierlicher Betriebsweise rechnet für jeden in den Urlaub fallenden gesetzlichen Feiertag, an dem der Betrieb durchläuft, ein Sonntag als Urlaubstag."

- 3 -

c) Der Kläger hat demgegenüber die Ansicht vertreten, die Beklagte habe so nicht verfahren dürfen. Nach seinem Schichtplan hätte der Kläger ohne Urlaub am 11., 12. und 13. Juni (Samstag bis Montag) drei freie Tage gehabt und am Donnerstag, dem 16. Juni - dem Fronleichnamstage -, arbeiten müssen. Er hat der Beklagten am Donnerstag, dem 16. Juni 1960 (Fronleichnam), seine Arbeit angeboten. Die Beklagte hat jedoch die Annahme der Arbeit des Klägers mit dem Hinweis abgelehnt, daß er sich in Urlaub befinde. Demgegenüber hat der Kläger geltend gemacht, durch die Anrechnung des Sonntags (12. Juni 1960) habe seine sechstägige Urlaubszeit bereits am 15. Juni 1960 geendet und deshalb habe die Beklagte ihn am 16. Juni 1960 (Fronleichnam) zu Unrecht daran gehindert, die für diesen Tag nach seinem Schichtplan vorgesehene Nachtschicht zu verfahren. Deshalb müsse die Beklagte ihm für den 16. Juni 1960 den ausgefallenen Schichtlohn in der rechnerisch zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 61,55 DM bezahlen.

2. Posten Nr. 2 und Nr. 3:

a) In der Zeit von Montag, dem 4. September 1961, bis zum Montag, dem 18. September 1961, nahm der Kläger auf seinen Antrag hin an einem von der Beklagten finanzierten Erholungsaufenthalt im Westerwald teil, wobei er sich damit einverstanden erklärte, daß darauf zwölf Tage des ihm für 1961 noch zustehenden Tarifrurlaubes angerechnet würden.

b) Die Beklagte zahlte ihm für diese Zeit ein Urlaubsentgelt für die Zeit vom 4. bis 17. September 1961 in Höhe von 404,04 DM. Außerdem zahlte sie ihm für Montag, den 18. Juni 1961, den Verdienstausschlag für die an diesem Tage für den Kläger ausgefallene Schicht in Höhe von 32,24 DM.

c) Über die Berechnung des Urlaubsentgeltes bestimmt § 9 MTV:

"U r l a u b s v e r g ü t u n g"

Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen:

1. h i n s i c h t l i c h d e r L o h n h ö h e:
der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten 13 Wochen vor Antritt des Urlaubs oder in den diesem

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen einschl. etwaiger Sozialzulagen (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschl. aller Zuschläge, geteilt durch die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden).

2. hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Urlaubstage:

- a) in vollen Urlaubswochen sowie bei Teilurlaub, der auf Wunsch des Arbeitnehmers genommen wird:
1/6 der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume,
- b) in angebrochenen Urlaubswochen bei zusammenhängendem Urlaub sowie bei Teilurlaub, der auf Wunsch des Arbeitgebers genommen wird: Für jeden Urlaubstag so viele Stunden, wie der Arbeitnehmer an dem entsprechenden Tag zu arbeiten hätte.

Fällt auf diese Urlaubstage ein arbeitsfreier Werktag, so wird nach a) verfahren.

3."

- d) Die Beklagte ist bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes in Höhe von 404,04 DM für die Zeit vom 4. bis zum 17. September 1961 von folgenden Überlegungen ausgegangen: Der Kläger hatte in der Zeit vom 1. Juni 1961 bis zum 31. August 1961 (= 92 Kalendertage) insgesamt 552 Stunden, folglich pro K a l e n d e r t a g im Durchschnitt ($552 : 92$) = 6 Stunden gearbeitet. Die Beklagte hat angenommen, dem Kläger stehe daher für die Zeit vom 4. September 1961 bis zum 17. September 1961 (14 Kalendertage) ein Urlaubsentgelt für ($14 \times 6 =$) 84 Arbeitsstunden zu. Der Durchschnittsstundenverdienst des Klägers im Sinne von § 9 Nr. 1 MTV betrug unstreitig 4,81 DM, woraus die Beklagte das an den Kläger gezahlte Urlaubsentgelt von ($84 \times 4,81 =$) 404,04 DM errechnete.
- e) Der Kläger hat diese durch die Beklagte gehandhabte Berechnung der Höhe seines Urlaubsentgeltes in folgender Beziehung beanstandet:

Nach seinem Schichtplan hätte der Kläger ohne Urlaub am 4. September (Montag) den letzten von drei freien Tagen gehabt, vom 5. bis zum 11. September in Nachtschicht gearbeitet, am 12. und 13. frei gehabt und vom 14. bis zum 18. September Mittagsschicht^{en} verfahren müssen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe den 4. September 1961 (Montag) nicht als Urlaubstag bewerten dürfen, weil dieser Tag für ihn ein arbeitsfreier Tag gewesen sei; sie habe erst den 5. September 1961 als ersten Urlaubstag ansehen und bewerten dürfen. Deshalb müsse ihm die Beklagte den 4. September, den er wegen der Erholungsfahrt zu keiner Freizeitbeschäftigung habe ausnutzen können, mit 8 Schichtstunden zu je 4,81 DM = 38,48 DM bezahlen (Posten Nr. 2).

f) Der Kläger hat zur Berechnung des Urlaubsentgeltes für die Zeit vom 5. bis 17. September 1961 weiter geltend gemacht, für die Zeit vom 5. September bis zum 17. September 1961 wären für ihn ohne Teilnahme an dem Erholungsaufenthalt 11 Schichten mit je 88 Arbeitsstunden angefallen; die Beklagte müsse diesen Arbeitsausfall nach dem Ausfallprinzip des § 9 Nr. 2 lit. b Abs. 1 MTV vergüten, woraus sich für ihn gegenüber dem von der Beklagten für diese Tage gezahlten Urlaubsgeld noch eine Restforderung von 19,24 DM ergebe (Posten Nr. 3).

III. Mit der Klage hat der Kläger die vorstehend gekennzeichneten drei Posten, die zusammen 119,27 DM ausmachen, in Höhe von insgesamt 113,34 DM geltend gemacht und entsprechende Verurteilung der Beklagten zur Zahlung verlangt.

In den beiden Vorinstanzen ist er unterlegen.

Mit seiner Revision verfolgt er sein bisheriges Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

A. Posten Nr. 1: Bezahlung für den 16. Juni 1960.

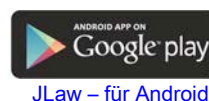
I. Aus dem Gesichtspunkt des A n n a h m e v e r z u g e s im Sinne von § 615 Satz 1 BGB kann der Kläger keine Bezahlung für seine am 16. Juni 1960 angebotene, von der Beklagten aber nicht angenommene Arbeit verlangen. Das ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

1. Ein Annahmeverzug der Beklagten als Arbeitgeberin setzt voraus, daß der Kläger am 16. Juni 1960 der Beklagten seine Arbeit anbieten durfte. Denn der Annahmeverzug regelt die Fol-

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

gen für die Verzögerung einer solchen Erfüllungshandlung, die der Schuldner an sich erbringen darf und deren Erbringung daran scheitert, daß der Gläubiger die seinerseits erforderliche Mitwirkung, insbesondere die Annahme der Leistung, unterläßt (vgl. Enneccerus-Lehmann, Recht der Schuldverhältnisse, 15. Aufl., 1958, § 57 I S. 241).

2. Im vorliegenden Fall durfte aber der Kläger der Beklagten seine Arbeitsleistung deshalb nicht anbieten, weil er zu Zwecken der Erholung beurlaubt war. Während des Erholungsurlaubes ist der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt, und es ist gerade der Sinn und Zweck des Urlaubes, es dem Arbeitnehmer in seinem eigenen persönlichen Interesse und auch im Interesse der allgemeinen Volksgesundheit zu verwehren, während eines ihm erteilten Urlaubes zu arbeiten. Er soll sich in dieser Zeit erholen und gerade nicht für andere arbeiten, weder für seinen Arbeitgeber noch für Dritte.

3. Der Kläger war im vorliegenden Fall auch für den 16. Juni 1960 gültig beurlaubt. Auch wenn es, wie der Kläger behauptet hat, nicht seinem Wunsche entsprochen haben sollte, daß der Wochenfeiertag des 16. Juni 1960 in seine Urlaubszeit einbezogen wurde, und wenn der Kläger Urlaub nur für die Zeit vom 10. bis zum 15. Juni 1960 erbeten haben sollte, war es der Beklagten dennoch gestattet, den vom Kläger gewünschten Teilurlaub auf den Zeitraum vom 10. bis 16. Juni 1960 festzulegen. Denn die Festlegung des Urlaubes steht dem Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechtes zu (vgl. BAG 11, 318 [324-328] = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit weiteren Nachweisen). Daß etwas Gegenteiliges zwischen den Parteien vereinbart worden sei, ist von keiner Seite vorgetragen.

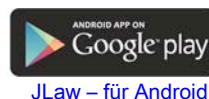
4. Die Beklagte hat von dem ihr für die Festlegung der Urlaubszeit zustehenden Direktionsrecht auch nicht in unbilliger und ermessenswidriger Weise Gebrauch gemacht (vgl. zu dieser Bindung des Arbeitgebers bei der Ausübung des Direktionsrechts für die Festlegung der Urlaubszeit ebenfalls: BAG 11, 318 [324-328] = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit weiteren Nachweisen). Denn die vom Kläger als unbillig empfundene Einbeziehung eines gesetzlichen Wochenfeiertages in die

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
[\(mobile App\)](#)



Urlaubszeit durch den Arbeitgeber stellt nicht die Ausübung eines unbilligen Ermessens dar. Zu dieser Frage ergeben sich im einzelnen folgende Überlegungen:

a) In die Urlaubszeit fallende gesetzliche Wochenfeiertage werden, wenn nichts anderes zulässig bestimmt ist, auf die Urlaubszeit nicht angerechnet, wie § 5 Abs. 1 des hier noch zur Anwendung kommenden Urlaubsg NRW ergibt. Urlaubszeit mäßig führt daher die Einbeziehung eines gesetzlichen Wochenfeiertages in die Urlaubszeit praktisch regelmäßig zu einer Verlängerung der dem Arbeitnehmer eingeräumten Freizeit. Viele Arbeitnehmer sehen bereits darin einen beachtlichen Vorteil und erstreben häufig eine Urlaubszeit, in die möglichst viele gesetzliche Wochenfeiertage fallen.

b) Urlaubsentgelt mäßig kann sich die Einbeziehung von gesetzlichen Wochenfeiertagen in die Urlaubszeit jedoch je nach den gegebenen Verhältnissen verschiedenartig auswirken:

Nach dem auf dem Lohnausfallprinzip beruhenden § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg erhalten Arbeitnehmer für gesetzliche Wochenfeiertage, die in ihre Urlaubszeit fallen, nur dann Feiertagsgeld, wenn für den Arbeitnehmer infolge des gesetzlichen Wochenfeiertags die Arbeit ausfällt (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg).

Fällt jedoch die Arbeit im Betriebe infolge des gesetzlichen Wochenfeiertages nicht aus, und unterbleibt die Arbeit des Arbeitnehmers an dem gesetzlichen Wochenfeiertage nur deshalb, weil der Arbeitnehmer sich im Urlaub befand und deshalb nicht wie die übrigen Arbeitnehmer seines Betriebes arbeiten könnte, so erhält der Arbeitnehmer kein Feiertagsgeld, weil für den Arbeitsausfall nicht der gesetzliche Feiertag, sondern der Urlaub ursächlich war.

In beiden Fällen ist es rechtlich unerheblich, wann der gesetzliche Wochenfeiertag während der Urlaubszeit anfällt, ob er - beispielsweise - mitten in die Urlaubszeit fällt oder - wie im vorliegenden Fall - den letzten Tag der Urlaubszeit ausmacht. Denn das Feiertagslohnzahlungsg stellt für die Feiertagsbezahlung auf diese Frage nicht ab, sondern nur darauf,



ob der gesetzliche Feiertag die Ursache für Arbeitsausfall war oder nicht.

c) Je nach der betrieblichen Arbeitsweise stehen sich daher Arbeitnehmer, in deren Urlaubszeit ein gesetzlicher Wochenfeiertag fällt, entgeltmäßig dann günstig, wenn ohne Urlaub ihre betriebliche Arbeitszeit an dem gesetzlichen Wochenfeiertag ausgefallen wäre. Dann erhalten sie nämlich während desurlaubes für den gesetzlichen Wochenfeiertag, der ihre Freizeit verlängert, auch Feiertagsgeld. Arbeitnehmern dagegen, deren betriebliche Arbeitszeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen nicht wegen des Feiertags ausfällt, sondern deren Arbeitszeit auch an den gesetzlichen Wochenfeiertagen durchläuft und die nur durch den Urlaub gehindert sind, an dem gesetzlichen Feiertag zu arbeiten, stehen sich regelmäßig entgeltmäßig ungünstiger: Sie erhalten für diesen in ihre Urlaubszeit fallenden Wochenfeiertag kein Feiertagsgeld.

d) Die unterschiedliche entgeltmäßige Behandlung dieser soeben gekennzeichneten beiden Fälle ist von der Sache und vom Ergebnis her betrachtet zugegebenermaßen nicht sonderlich überzeugend. Der gekennzeichnete ungünstige Fall taucht in Betrieben mit kontinuierlicher Betriebsweise häufiger auf als in Betrieben, in denen an gesetzlichen Wochenfeiertagen nicht gearbeitet werden darf und die Arbeiter für den Wochenfeiertag Feiertagsgeld erhalten. Diesem Umstand will aber § 8 Nr. 5 Abs. 2 MTV ersichtlich gerade Rechnung tragen: Dadurch, daß in solchen Fällen ein Sonntag als Urlaubstag bewertet und bezahlt wird, soll der Arbeitnehmer z e i t- u n d e n t g e l t m ä ß i g in etwa so gestellt werden wie der Arbeitnehmer, der wegen Ausfalls der Arbeitszeit infolge des gesetzlichen Wochenfeiertages auch während desurlaubes für den Wochenfeiertag Feiertagsgeld erhält (vgl. dazu die übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien in: Arnschwittay-Jansen, Kommentar zum MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, Bund-Verlag Köln, 1961, Erläuterung zu § 8 Nr. 5 Abs. 2 MTV S. 65,66; Pischgode-Ziepkke, Handkommentar zum MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, 2.Aufl., Rechtsverlag GmbH Düsseldorf, 1960, § 8 MTV Anm. 10-12).



- 9 -

Gegen eine solche tarifliche Regelung bestehen auch keine rechtlichen Bedenken. Solange, wie im vorliegenden Fall, der tarifliche Jahresurlaub des Klägers in Höhe von 18 Werktagen mindestens 12 Werktage erreicht und damit der zwingenden Vorschrift des § 5 Abs. 1 UrlaubsG NRW Rechnung trägt, ist es den Tarifpartnern gestattet, zu bestimmen, daß ein Sonntag als Urlaubstag aus bestimmtem Anlaß - hier wegen des in die Urlaubszeit fallenden und nicht zu bezahlenden Wochenfeiertages - auf die tarifliche Gesamturlaubszeit von 18 Tagen angerechnet und als Urlaubstag vergütet wird.

e) Es ergibt sich somit zusammengefaßt, daß der Kläger am 16. Juni 1960 gültig beurlaubt war und an diesem Tage die Beklagte nicht in Annahmeverzug versetzen konnte.

II. Sonstige Anspruchsgrundlagen für das Begehren des Klägers, ihm etwas dafür zu bezahlen, daß er am 16. Juni 1960 nicht arbeiten konnte, sind nicht ersichtlich. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht dem Klagebegehren in bezug auf Posten Nr. 1 mit Recht den Erfolg versagt, und insoweit muß die dagegen erhobene Revision des Klägers zurückgewiesen werden.

B. Posten Nr. 2 und Nr. 3: Urlaubsentgeltberechnung für die Zeit vom 4. bis 17. September 1961.

I. Posten Nr. 2:

Für Montag, den 4. September 1961, hat der Kläger von der Beklagten Urlaubsentgelt erhalten. Wenn die Beklagte dem Kläger für die 14 Kalendertage von Montag, dem 4. September bis zum Sonntag, dem 17. September 1961, 404,04 DM Urlaubsentgelt bezahlte, hat sie für die zwölf Werktagen, die in diesen Zeitraum fielen (der 10. und 17. September 1961 waren Sonntage), pro Tag $404,04 : 12 = 33,67$ DM an Urlaubsentgelt bezahlt. Soweit der Kläger meint, die Beklagte müsse ihm für den 4. September 1961 noch weitere 38,48 DM bezahlen, weil sie diesen Tag nicht auf seinen Urlaub habe anrechnen dürfen, geht er fehl. Er hatte sich um die Teilnahme an dem Erholungsaufenthalt im Westerwald beworben und sich dabei damit einverstanden erklärt, daß auf die Zeit vom 4. bis 17. September 1961 zwölf Werktagen seines Tarifurlaubes angerechnet würden.



Dementsprechend ist die Beklagte verfahren, wenn sie für die Zeit vom Montag, dem 4. September 1961, bis zum Sonntag, dem 17. September 1961 (das sind 12 Werktage), auch zwölf Werktage auf den Tarifyurlaub des Klägers anrechnete. Von einer unbilligen und ermessenswidrigen Ausübung ihres Direktionsrechts bei der Festlegung des Urlaubes des Klägers kann daher keine Rede sein. Daß der 4. September 1961 ein an sich arbeitsfreier Tag des Klägers war, stand dieser Handhabung durch die Beklagte ebenfalls nicht entgegen. Denn § 8 Nr. 5 Abs. 1 Halbsatz 1 MTV bestimmt ausdrücklich, daß in die Urlaubszeit fallende arbeitsfreie Werktage als Urlaubstage zählen.

II. Posten Nr. 3: Die Beklagte hat für die Zeit vom 4. September bis zum 17. September 1961 auch das Urlaubsentgelt richtig berechnet. Das ergibt sich aus folgendem:

1. Gemäß § 9 Nr. 2 lit. b Abs. 2 MTV war die Anzahl der Stunden, die pro Urlaubstag zu vergüten waren, nicht nach dem Ausfallprinzip des § 9 Nr. 2 lit. b Abs. 1 MTV, sondern nach der Bezugsmethode des § 9 Nr. 2 lit. a MTV zu bestimmen, weil in die Urlaubszeit des Klägers drei Tage fielen, die ohne Urlaub für den Kläger arbeitsfreie Werktage gewesen wären (4., 12. und 13. September 1961). Somit waren dem Kläger je Urlaubstag an Arbeitsstunden ein Sechstel der wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder des diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeitraumes zu vergüten. Der von der Beklagten gewählte Lohnabrechnungszeitraum von drei Monaten = 13 $\frac{1}{7}$ Wochen (1. Juni bis 31. August 1961) entspricht annähernd dem für den Regelfall vorgesehenen Zeitraum von 13 Wochen. Aus der Gesamtzahl von 552 Stunden, die der Kläger in der Zeit vom 1. Juni bis 31. August 1961 gearbeitet hatte, ergibt sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von $(552 : 13 \frac{1}{7} = 552 : \frac{92}{7} =)$ 42 Stunden. Demnach mußte die Beklagte dem Kläger für jeden Urlaubstag $\frac{42}{6} = 7$ Arbeitsstunden mit dem unstreitigen Durchschnittsstundenverdienst im Sinne von § 9 Nr. 1 Abs. 1 MTV in Höhe von 4,81 DM vergüten. Das ergibt den von ihr errechneten

Betrag von 84 Stunden für 12 Urlaubstage = $84 \times 4,81 \text{ DM} = 404,04 \text{ DM}$ als Urlaubsentgelt. Wenn die Beklagte auf den K a l e n d e r tag zurückgerechnet und dem Kläger für die 14 K a l e n d e r t a g e seiner Urlaubszeit je 6 Arbeitsstunden vergütet hat, entspricht diese Berechnungsweise der Beklagten zwar nicht genau derjenigen, wie sie in § 9 Nr. 2 lit. a MTV vorgeschrieben ist, sie führt jedoch rechnerisch zu demselben Ergebnis, weil bei einem Urlaub von zwei vollen Wochen eine Vergütung von 84 Arbeitsstunden für 14 K a l e n d e r t a g e im vorliegenden Fall dasselbe ausmacht wie die Vergütung von 84 Arbeitsstunden für 12 W e r k t a g e.

2. Diese von der Beklagten somit richtig gehandhabte Regelung des MTV ist auch mit dem Urlaubsg NRW (vgl. §§ 7 Abs. 1, 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW) vereinbar. Das hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 4. Juli 1963 - 5 AZR 177/62 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - für diesen MTV im einzelnen ausgeführt, worauf hiermit zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen werden kann. Soweit der Senat in dem genannten Urteil § 9 Nr. 2 lit. b Abs. 1 MTV entgegen seinem Wortlaut auch dann hat durchgreifen lassen, wenn bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche bei arbeitsfreiem Samstag bei einem zusammenhängend genommenen Urlaub von 18 Werktagen während desurlaubes der gesetzliche Feiertag der Deutschen Einheit - 17. Juni - auf einen Samstag fällt, ist der vorliegende Sachverhalt mit dem in AP Nr. 8 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche entschieden nicht vergleichbar. Denn dort ging es um die einheitliche Einhaltung des Lebensstandardprinzips für drei durchgehende Urlaubswochen, das anderenfalls in unbefriedigender Weise nicht gewahrt geblieben, sondern für eine Woche berührt gewesen wäre. Im vorliegenden Fall steht aber eine entgeltmäßig differenzierte Behandlung von mehreren Urlaubswochen gerade nicht in Rede, weil der Kläger nach näherer Maßgabe des § 9 Nr. 2 lit. a MTV sein Urlaubsentgelt in einer Höhe erhält, die dem Lebensstandardprinzip während des ganzenurlaubes von zwei Wochen einheitlich Rechnung trägt.



- 12 -

III. Zusammengefaßt ergibt sich somit, daß das Landesarbeitsgericht auch die Posten Nr. 2 und 3 richtig entschieden hat. Das macht die Zurückweisung der Revision nötig, soweit sie diese Posten betrifft.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth
Herm.Kutschbach Dr. Knipps



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)