

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht, Direktionsrecht; Feiertagslohn-
zahlungsG § 1 Abs. 1; Gesetz über den Tag der deutschen
Einheit vom 4. August 1953 - BGBl. I, 778 - §§ 2,3

Leitsätze:

Nimmt ein Arbeitnehmer zusammenhängend den ihm zu-
stehenden mehrwöchigen Erholungsurlaub, so ist der
in die Urlaubszeit fallende Tag der deutschen Einheit
(17. Juni) als gesetzlicher Feiertag nicht als Ur-
laubstag zu bewerten. Das gilt auch dann, wenn der
Tag der deutschen Einheit auf einen Samstag fällt,
der ohne Urlaub infolge der Arbeitsweise in der
Fünf-Tage-Woche ein arbeitsfreier Samstag gewesen
wäre. Ergibt sich durch die Nichtanrechnung des
17. Juni auf die Urlaubszeit, daß dem Arbeitnehmer
noch ein einzelner restlicher, nicht verbrauchter,
Urlaubstag zusteht, so darf der Arbeitgeber diesen
bei der Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche nicht
auf einen arbeitsfreien Samstag legen.

Aktenzeichen: 5 AZR 32/62

Urteil des BAG vom 7. Februar 1963

LAG Kiel



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



erklärt

7. Februar 1963

z. Weinrich,

Verwaltungsobersekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps und Wittholz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil der II. Kammer des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 21. November 1961 – 2 Sa 219/61 – wird 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](#)

Tatbestand:

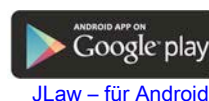
1. Dem bei der Beklagten beschäftigten Kläger standen für das Urlaubsjahr 1961 nach dem für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie Schleswig-Holsteins vom 10. August 1958 in der Fassung vom 28. Oktober 1960 [künftig: "RTV"] 18 Werktage Urlaub zu. Im Betrieb der Beklagten wird in der Fünf-Tage-Woche mit 44 Wochenstunden gearbeitet, wobei der Samstag arbeitsfrei ist.

Der Kläger nahm im Einverständnis mit der Beklagten Urlaub für die Zeit vom Montag, dem 5. Juni 1961, bis Samstag, dem 17. Juni 1961, sowie für die Zeit vom Montag, dem 14. August, bis Samstag, dem 19. August 1961, wofür ihm als Urlaubsgeld drei Wochenlöhne zu je 44 Arbeitsstunden gewährt wurden.

2. Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein weiterer Urlaubstag deshalb zusteht, weil der 17. Juni 1961 ein gesetzlicher Feiertag - der Tag der deutschen Einheit - war.

Der Kläger hat den Standpunkt vertreten, der 17. Juni 1961 sei auf die ihm gewährten Urlaubszeiten nicht anzurechnen, so daß ihm für das Urlaubsjahr 1961 noch ein weiterer zu bezahlender Urlaubstag zustehe, ohne daß er sich dabei von der Beklagten auf einen arbeitsfreien Samstag verweisen zu lassen brauche. Der Kläger hat deshalb beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für das Jahr 1961 noch einen bezahlten Urlaubstag, der nicht auf einen Samstag fallen dürfe, zu gewähren.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, der Kläger müsse bei einem ihm zustehenden Tarifrurlaub von 18 Werktagen drei arbeitsfreie Samstage in die Urlaubszeit verlegen. Das besage auch eine in ihrem Betriebe bestehende Abmachung. Auch der 17. Juni 1961 sei als ein auf den Urlaub des Klägers anzurechnender arbeitsfreier Samstag anzusehen, obwohl er gesetzlicher Feiertag gewesen sei. Jedenfalls könne der Kläger als zusätzlichen Urlaubstag nur noch einen anderen arbeitsfreien Samstag verlangen.



3. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Hätte der Kläger in der S e c h s - Tage-Woche gearbeitet, so stünde ihm der begehrte weitere bezahlte Urlaubstag eindeutig zu. Dann wäre der 17. Juni 1961 als gesetzlicher Feiertag (vgl. §§ 2, 3 des Gesetzes über den Tag der deutschen Einheit vom 4. August 1953 - BGBI. I, 778) nach allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen auf den Urlaub nicht anzurechnen und nach dem Lohnausfallprinzip des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg zu bezahlen gewesen. Denn nach den im Arbeitsleben seit jeher herrschenden Vorstellungen werden als Urlaubstage alle Tage bewertet, die nicht Sonntage oder nicht gesetzlich anerkannte Feiertage sind (vgl. auch Nikisch, ArbR, Bd. 1, 3. Aufl., 1961 § 39 II 5 S. 538 zu Fußnoten 95 und 96; Dersch, Die Urlaubsgesetze, 1954, Anm. 355; Hueck-Nipperdey, ArbR, 6. Aufl., Bd. I, 1959, § 49 IV 1 S. 402 zu Fußnote 45 mit weiteren Nachweisen; Gros, AR-Blattei, Urlaub VI A zu Ziffer C I). Die bisher gültigen Landesurlaubsgesetze sowie das am 1. Januar 1963 in Kraft getretene Bundesurlaubsg (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 1963, § 3 Anm. 22; Boldt-Schlephorst, BUrlG, 1963, § 3 Anm. 4) bestätigen diese Annahme dadurch, daß sie in den verschiedensten Fassungen dasselbe zum Ausdruck bringen. Teilweise besagen diese Gesetze ausdrücklich, daß gesetzlich anerkannte Feiertage nicht auf den Urlaub anzurechnen sind (vgl. § 4 Abs. 1 und Abs. 3 Urlaubsg Berlin); teilweise bringen sie das dadurch zum Ausdruck, daß sie den Umfang desurlaubes nach "Arbeitstagen" (vgl. § 3 Abs. 1 Urlaubsg Baden; Art. 4 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1, Art. 6, Art. 8 Abs. 1 und Abs. 2 Urlaubsg Bayern; § 3 Abs. 1 Urlaubsg Bremen; § 2 Abs. 1 Urlaubsg Hessen; § 1 Abs. 1, § 3 Urlaubsg Rheinland-Pfalz; Art. 2, 3 Abs. 1, 5 Urlaubsvfg. Saarland; § 2 Abs. 1 Urlaubsg Württemberg-Baden) oder nach "Werktagen" (vgl. § 3 Urlaubsg Hamburg; § 2 Abs. 1 und Abs. 3 Urlaubsg Nieder-



sachsen; § 5 Abs. 1 UrlaubsG NRW; § 3 Abs. 1 und Abs. 2 UrlaubsG Schleswig-Holstein; § 54 Abs. 2 SeemG; § 19 Abs. 2 und Abs. 7, § 22 Ziff. 3 JugArbSchutzG; § 3 Abs. 1 und Abs. 2 BundesurlaubsG) bemessen.

Der Kläger hätte somit dann, falls er in der Sechs-Tage-Woche gearbeitet hätte, in den Zeiten vom 5. Juni bis 17. Juni 1961 und vom 14. August bis 19. August nur 17 Urlaubstage Urlaub gehabt, und er hätte als Bezahlung für 17 Urlaubstage Urlaubsgeld und für einen gesetzlichen Feiertag Feiertagsgeld verlangen können, insgesamt somit 18 Tageslöhne. Ihm stünde dann noch ein weiterer zu bezahlender Urlaubstag zu.

2. Nicht anders ist die Rechtslage, wenn in der F ü n f -Tage-Woche gearbeitet und der Urlaub von 18 Tagen zusammenhängend oder – wie hier – wochenweise in 2 Abschnitten von zwei und einer Woche jeweils am Montag beginnend genommen wird und man dabei von dem Fall ausgeht, daß dabei kein gesetzlicher Feiertag angefallen wäre. Dann muß sich der Arbeitnehmer drei arbeitsfreie Samstage auf den Urlaub anrechnen lassen. Die Berechtigung dieser Annahme ergibt sich aus der Überlegung, daß in der Fünf-Tage-Woche der arbeitsfreie Samstag ein vorgearbeiteter Arbeitstag ist. A r b e i t s - l a s t m ä ß i g und u r l a u b s e n t g e l t m ä ß i g wird in solchen Fällen der beurlaubte Arbeitnehmer genau so gestellt, wie wenn er bei einer Arbeitsweise in der Sechs-Tage-Woche beurlaubt worden wäre: Er wird von demselben Arbeitsvolumen freigestellt, das ohne Urlaub für ihn angefallen wäre, und er erhält das Urlaubsgeld in derselben Höhe wie bei einer Arbeitsweise in der Sechs-Tage-Woche.

3. Für den weiteren Fall, daß bei einer Arbeitsweise in der F ü n f -Tage-Woche in den Urlaub ein gesetzlicher Feiertag auf einen n i c h t a r b e i t s f r e i e n Wochentag fällt, ist dieser, wie auch die Revision nicht leugnet, nicht auf den Urlaub anzurechnen und nach dem Lohnausfallprinzip des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg mit der ausgefallenen Stundenzahl als Feiertagslohn zu vergüten. Wird der Urlaub in solchen Fällen zusammenhängend, beginnend am Montag, für drei Arbeitswochen oder – wie hier –

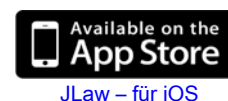
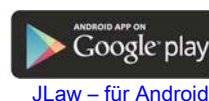


in zwei Abschnitten für zwei bzw. eine Woche genommen, dann hat der Arbeitnehmer 17 bezahlte Urlaubstage und einen bezahlten Feiertag zu erhalten, und er kann, wenn ihm 18 Urlaubstage insgesamt zustehen, noch einen bezahlten Urlaubstag verlangen.

4. Für den schließlich hier zu entscheidenden Fall, daß bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag auf den infolge der Fünf-Tage-Woche arbeitsfreien Samstag fällt, muß beachtet werden, daß der Arbeitnehmer durch diese Lage des gesetzlichen Feiertages sich in der Fünf-Tage-Woche schlechter steht als in der Sechs-Tage-Woche. In der Sechs-Tage-Woche würde er den Samstag als gesetzlichen Feiertag nach dem Lohnausfallprinzip des § 1 Abs. 1 Feiertagslohnzahlungsg bezahlt erhalten und wäre ihm der Samstag nicht als Urlaubstag anzurechnen. In der Fünf-Tage-Woche erhält er dagegen keine Vergütung nach dem Feiertagslohnzahlungsg. Das bedeutet: Durch das Vorarbeiten an fünf Werktagen bringt sich der Arbeitnehmer selbst um die bei der Sechs-Tage-Woche anfallende Feiertagsbezahlung, er verdient sie sich selbst durch seine Vorarbeit an den übrigen Tagen; für sein Vorarbeiten an fünf Tagen erhält er einen arbeitsfreien Samstag nicht deshalb, weil er fünf Tage vorgearbeitet hat, sondern weil der Samstag gesetzlicher Feiertag ist, der nicht wegen der an fünf Tagen geschehenen Vorarbeit, sondern wegen seiner Eigenschaft als gesetzlicher Feiertag arbeitsfrei ist. Insgesamt kommt ihm somit der Festtagscharakter des Samstagsfeiertags freizeitmäßig nur als gesetzliche Freizeit, jedoch unter Verlust des vorgearbeiteten und verdienten arbeitsfreien Samstages und entgeltmäßig nicht als bezahlte gesetzliche Feiertagszeit, sondern nur auf Grund seiner eigenen Vorarbeiten an den übrigen Wochentagen zugute. Der Verlustsaldo des Arbeitnehmers ist in solchen Fällen somit dadurch charakterisiert, daß der vorgearbeitete arbeitsfreie Samstag ihm zwar nicht lohnmäßig, aber arbeitszeitmäßig entgeht und daß ihm auch die Feiertagsbezahlung entgeht. Dem steht ein Vorteil des Arbeitgebers gegenüber. Er vergütet zwar die Vorarbeiten des Arbeitnehmers, gewinnt aber einen infolge der Vorarbeiten verdienten arbeitsfreien Samstag zeitmäßig ebenso wie eine



sonst anfallende Feiertagsbezahlung. Diese lediglich durch die Zufallslage des gesetzlichen Feiertages gegebene Diskrepanz wäre aber sinnwidrig, wenn sie im Urlaub ohne sinnvollen Ausgleich bleiben würde. Wenn dem nichtbeurlaubten Arbeitnehmer durch die besondere Lage des gesetzlichen Feiertags der in freizeitmäßiger Beziehung durch die Vorarbeiten verdiente arbeitsfreie Samstag und die Feiertagslohnzahlung verloren gehen, ist dieser Zufallsverlust jedenfalls im Urlaub nicht gerechtfertigt. Das hat der Senat in dem gleichzeitig verkündeten Urteil vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - im einzelnen ausgeführt, worauf hier verwiesen wird. Wie dort insbesondere ausgeführt worden ist, muß der allgemeine urlaubsrechtliche Grundsatz, daß gesetzliche Feiertage nicht auf den Urlaub anzurechnen sind, unter dem Gesichtspunkt gesehen werden, daß Feiertage einem besonderen Zweck gewidmet sind und wegen dieser Zweckwidmung und wegen der damit u.U. verbundenen Verpflichtungen und Einschränkungen keine vollwertigen "Urlaubstage" sind, sondern ähnlich wie Sonntage bewertet werden. Das gilt nicht nur für kirchliche, sondern auch für weltliche Feiertage wie den Tag der deutschen Einheit. Das rechtfertigt es im vorliegenden Fall, den Arbeitnehmer, der durch die Zufallslage des gesetzlichen Feiertages auf den arbeitsfreien Samstag an sich schlechter gestellt ist, im Urlaub so zu behandeln wie denjenigen Arbeitnehmer, bei dem während desurlaubes der gesetzliche Feiertag in der Fünf-Tage-Woche auf einen anderen Wochentag als den arbeitsfreien Samstag oder bei dem in der Sechstage-Woche der gesetzliche Feiertag auf einen Werktag fällt (im Ergebnis auch: Dersch-Neumann, aaO, § 3 Anm. 27). Da - wie oben erörtert - in diesen Fällen der gesetzliche Werktagsfeiertag auf den Urlaub nicht angerechnet wird und die Interessenlage im vorliegenden Fall dieselbe Lösung fordert, steht dem Kläger noch ein zu bezahlender Urlaubstag zu. Dieser kann sinnvollerweise auch nur auf einen Werktag gelegt werden, der nicht wiederum ein arbeitsfreier Samstag ist, weil anderenfalls durch eine solche Lage des vom Kläger begehrten einen Urlaubstages ein Ergebnis erzielt würde, das die gekennzeichnete, zu Gunsten des Arbeitnehmers sprechende Interessenlage wieder zum Vorteil des Arbeit-



gebers in das Gegenteil verkehren und im Endergebnis wiederum darauf hinauslaufen würde, den gesetzlichen Feiertag auf den arbeitsfreien Samstag doch anzurechnen. Da das Landesarbeitsgericht dieses hier für richtig befundene Ergebnis ausgesprochen hat, macht das die Zurückweisung der Revision der Beklagten notwendig.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Knipps

Wittholz

