

11. Juli 1963

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht; Manteltarifvertrag für
die gewerblichen Arbeitnehmer der Bayer. Metall-
industrie vom 1.9. 1959 § 25.

Leitsatz:

Die in einer Betriebsvereinbarung bei zusammenge-
drängter Arbeitszeit vorgesehene Anrechnung der
arbeitsfreien Samstage auf Urlaubszeiträume, in
die - bei geteilter Urlaubsgewährung - kein arbeits-
freier Samstag fällt und die in einem solchen Fal-
le durch den Arbeitgeber erfolgte Errechnung der
Urlaubsvergütung auf der Grundlage des wöchentli-
chen Lohnausfalles ist unzulässig, wenn nach den
Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrages bei
Gewährung eines nicht zusammenhängenden Urlaubs
die Grundlage für die Errechnung des Urlaubsent-
gelts für den einzelnen Urlaubstag der tägliche
Lohnausfall bildet.

Aktenzeichen: 5 AZR 325/62
Urteil des BAG vom 11. Juli 1963

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

30

5. AZR 325/62

6 Sa 64/62 N Bayern (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juli 1963

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Schulte und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

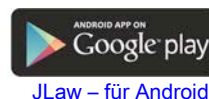
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern - Kammer 6 - Sitz Nürnberg vom 30. April 1962 - 6 Sa 64/62 N - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 11. April 1960 als Werkzeugmacher beschäftigt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden und ist auf die Werktage Montag bis Donnerstag mit je neun Stunden und auf Freitag mit acht Stunden verteilt. Der Samstag ist arbeitsfrei. Gemäß § 25 Abschn. B Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bayer. Metallindustrie vom 1. September 1959 hatte der Kläger für das Kalenderjahr 1961 einen Urlaubsanspruch in Höhe von 12 Werktagen. Von diesem Urlaub hat er einen Tag am 14. Februar 1961, die restlichen elf Tage in der Zeit von Montag, dem 10. Juli 1961, bis Freitag, den 21. Juli 1961, genommen. Die Urlaubsnahme erfolgte beide Male mit dem Einverständnis der Beklagten, insbesondere ist unstreitig, daß der 21. Juli 1961 als Urlaubstag galt.

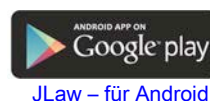
Da die Beklagte die Zahlung eines Urlaubsentgelts für den 21. Juli 1961 verweigert hat, begehrt der Kläger mit der Klage die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des ihm nach seiner Ansicht für diesen Tag zustehenden Urlaubsgeldes. Er verweist hierzu auf § 25 Abschn. C Ziffer 2 des einschlägigen Manteltarifvertrages, der besagt, daß für die Errechnung der Urlaubsvergütung "hinsichtlich der Anzahl der zu vergütenden Stunden pro Urlaubstag (Zeitfaktor) die A r b e i t s z e i t zugrunde zu legen ist, die der Arbeitnehmer ohne Urlaubsnahme an diesem Tage erzielt hätte". Unstreitig hätte der Kläger an diesem Tage auf Grund der Arbeitszeitverteilung im Betrieb acht Stunden bei einem Stundenlohn von 2,56 DM gearbeitet. Der Kläger ist deshalb der Ansicht, die Beklagte schulde ihm als Urlaubsgeld für den 21. Juli 1961 den Betrag von 20,48 DM, dessen Zahlung er mit der Klage erstrebt.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages vorgetragen, der Kläger hätte nur Anspruch auf zehn bezahlte Urlaubstage gehabt, weil in den gesamten Ur-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

laub von zwölf Werktagen immer zwei unbezahlte arbeitsfreie Samstage mit eingeschlossen wären. Sie beruft sich für ihre Auffassung auf Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1959, die in ihrem hier interessierenden Teil wie folgt lautet:

"5. Entsprechend den Bestimmungen des Urlaubsabkommens werden

bei 12 Urlaubstagen 2 Samstage

bei 18 " 3 "

als Urlaubstage angerechnet.

Die Berechnung der Samstage erfolgt in der Weise, daß der Gesamturlaub durch 6 geteilt wird."

Diese Regelung sei, so trägt die Beklagte vor, entgegen der Ansicht des Klägers rechtswirksam und werde durch den Tarifvertrag gedeckt. Denn auch bei geteilter Urlaubseinbringung habe der Kläger nach dem Lohnausfallprinzip niemals mehr als 88 Stundenlöhne an Urlaubsvergütung erreichen dürfen. Diese 88 Stunden habe er aber bei Berücksichtigung des ihm für den 14. Februar 1961 gewährten Urlaubsgeldes mit Ablauf des vorletzten Urlaubstages, dem 20. Juli 1961, bereits erreicht gehabt. Eine Besserstellung des Arbeitnehmers für den Fall, daß der Urlaub geteilt genommen werde, habe nicht im Willen der Tarifvertragspartner gelegen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1) a) Zwischen den Parteien ist nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen unstreitig, daß dem Kläger am 21. Juli 1961 ein Urlaubstag gewährt worden ist, für den er jedoch keine Bezahlung erhalten hat. Streitig ist allein die Frage, ob dem Kläger an diesem Tag aus tariflichen Gründen noch ein bezahlter Urlaub zugestanden hat. Dies wird von der Beklagten unter Hinweis auf die Bestimmung der Ziffer

- 4 -

5 der Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1959 verneint. Sie vertritt die Rechtsauffassung, daß der dem Kläger für den 21. Juli 1961 unstreitig gewährte Urlaub als unbezahlter Urlaub zu werten sei.

b) Die Revision rügt in diesem Zusammenhang die in dem Unterlassen der Erhebung des angebotenen Zeugenbeweises liegende Verletzung des § 286 ZPO und trägt vor, bei Vernehmung der Zeugen K und Sch hätte das Landesarbeitsgericht zu der Ansicht gelangen müssen, daß zwischen den Parteien eine Vereinbarung über die Gewährung eines unbezahlten Urlaubstages für den 21. Juli 1961 zustande gekommen und die Klage schon aus diesem Grunde abzuweisen sei. Die Frage, ob dem Kläger für den 21. Juli 1961 noch ein bezahlter Urlaub an sich zugestanden habe, sei für die Lösung der streitigen Rechtsfrage unwesentlich. Dem Kläger hätte die Möglichkeit offengestanden, im Prozeßwege eine Klärung über die zusätzliche Gewährung eines bezahlten Urlaubstages herbeizuführen. Wenn er davon Abstand genommen habe, so könne er daraus für sich nicht das Recht ableiten, eine Urlaubsvergütung für einen Tag zu fordern, den er vereinbarungsgemäß als unbezahlten Urlaubstag genommen habe.

Diese Rüge ist unbegründet. Die Revision übersieht, daß die von der Beklagten unter Beweis gestellte Behauptung in der Berufungsinstanz unstreitig in dem Sinne geworden ist, daß eine Vereinbarung zwischen den Parteien über die Gewährung eines unbezahlten Urlaubstages für den 21. Juli 1961 nicht zustande gekommen ist. Dies folgt daraus, daß der Kläger auf den diesbezüglichen Hinweis der Beklagten in seinem Schriftsatz vom 25. April 1962 für den Fall, daß sich die Behauptung der Beklagten als wahr erweisen sollte, vorsorglich die Feststellung begehrt hatte, ihm stehe für das Urlaubsjahr 1961 noch ein weiterer Urlaubstag zu. Im Verhandlungstermin am 30. April 1962 ist in das Sitzungsprotokoll folgende Erklärung aufgenommen worden:

- 5 -



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



- 5 -

86

"Der Kläger erklärte, er habe den Haupturlaub bis zum Freitag, den 21.7.1961 beantragt. Vor Urlaubsantritt habe ihm der Meister erklärt, er könne den Urlaub als bezahlten nur bis Donnerstag nehmen und den Freitag solle er dann als unbezahlten Urlaubstag nehmen.

Unter den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger den 21.7.1961 als Urlaubstag gehabt, jedoch für diesen Tag keine Bezahlung erhalten hat. Der Kläger erklärte dazu, daß ihm diese Regelung vor Urlaubsantritt bekannt war.

Nunmehr zog der Vertreter des Klägers den hilfsweise gestellten Antrag zurück."

Die rechtliche Bedeutung dieser Erklärung ergibt sich aus der im Anschluß daran (im letzten Satz der Erklärung) erfolgten Rücknahme des hilfsweise gestellten Feststellungsantrages. Denn dieser Eventualantrag war eindeutig nur für den Fall gestellt worden, daß bei einer evtl. Beweisaufnahme sich die Behauptung der Beklagten als wahr erweisen würde, dem Kläger habe am 21. Juli 1961 vereinbarungsgemäß ein unbezahlter Urlaubstag zugestanden. Nur in diesem Fall wollte der Kläger festgestellt wissen, daß ihm dann jedenfalls noch ein weiterer bezahlter Urlaubstag für das Jahr 1961 zustehe. Aus der Rücknahme dieses Hilfsantrages ergibt sich im Wege der Auslegung nach den auch für Prozeßerklärungen zur Anwendung zu bringenden Auslegungsgrundsätzen des § 133 BGB (BAG AP Nr. 26 zu § 11 ArbGG 1953), daß die Beklagte ihre unter Beweis gestellte Behauptung nicht mehr aufrecht erhalten hat und dies mit der in das Protokoll vom 30. April 1962 aufgenommenen Erklärung zum Ausdruck bringen wollte. Wird aber eine bestrittene Behauptung im Laufe des Prozesses unstreitig, so bedarf es über diesen Punkt des Parteivortrages nicht mehr einer Beweiserhebung. Die Nichterhebung des von der Beklagten ursprünglich angebotenen Beweises stellt deshalb keine Verletzung von Verfahrensvorschriften dar, auf der im Sinne von § 549 ZPO das angefochtene Urteil beruht.

- 6 -



2) Dem Kläger steht auch entgegen der Auffassung der Revision auf Grund der tariflichen Vorschriften ein Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes für den 21. Juli 1961 zu. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

a) Nach § 25 Abschn. C Ziffer 1 des die Parteien bindenden Tarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bayer. Metallindustrie vom 1. September 1959 (MTV) errechnet sich die Vergütung für die dem im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage grundsätzlich nach dem Lohnausfallprinzip. Gemäß § 25 Abschn. A Ziffer 4 MTV sind "bei zusammengedrängter wöchentlicher Arbeitszeit die arbeitsfreien Werkstage als Urlaubstage" zu rechnen, so daß demnach die Urlaubswoche auch bei der Fünftagearbeitswoche nach wie vor aus sechs Werktagen besteht. Ist die wöchentliche 44-stündige Arbeitszeit, wie vorliegend, auf die Werkstage Montag bis Freitag verteilt, treten keine Schwierigkeiten hinsichtlich der Errechnung der Urlaubsvergütung auf, wenn der Urlaub zusammenhängend genommen wird und aus vollen Wochen besteht. In einem solchen Fall erhält der Arbeitnehmer bei einem Urlaub von 12 Tagen und bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden die ihm für die beiden Wochen zustehende Vergütung für 88 Arbeitsstunden als Urlaubsentgelt.

b) Wird der Urlaub dagegen nach Maßgabe des § 25 Abschn. A Ziffer 3 Satz 2 MTV geteilt genommen und bleiben nicht volle Urlaubswochen, sondern einzelne Urlaubstage überhängig, so tritt gemäß § 25 Abschn. C Ziffer 2 MTV eine Modifizierung des Lohnausfallprinzips dahingehend ein, daß hinsichtlich der Anzahl der zu vergütenden Stunden je Urlaubstag (Zeitfaktor) die A r b e i t s z e i t zugrunde zu legen ist, die der Arbeitnehmer ohne Urlaubsnahme an diesem Tage erreicht hätte.

Die Ansicht der Revision, auch im Fall der geteilten Urlaubsnahme sei von dem wöchentlichen Lohnausfall auszugehen, der Kläger habe daher lediglich eine aus je 44 Wochenarbeitsstunden bestehende Urlaubsvergütung zu fordern, die ihm für die ihm zustehenden beiden Urlaubswochen auch ge-



währt worden sei, ist danach rechtsirrig, weil sie im Widerspruch zu der tariflichen Regelung steht. Der Tarifvertrag sieht für einen solchen Fall eine auf den täglichen Lohnausfall abgestellte Urlaubsvergütung vor. Bei dem eindeutigen Wortlaut der Tarifbestimmung kann auch nicht etwa im Wege der Auslegung der wöchentliche Lohnausfall der Errechnung der Urlaubsvergütung für einzelne Urlaubstage zugrunde gelegt werden. Denn auch eine nach den Maßstäben des § 133 BGB vorzunehmende Auslegung einer zu Zweifeln Anlaß gebenden tariflichen Norm hat von dem Wortlaut der Bestimmung auszugehen und kann nicht deshalb, weil der Wortlaut dieser Norm möglicherweise zu einem Vorteil für eine Vertragspartei führen kann, von ihm abweichen. Das würde einer unzulässigen Abänderung des Tarifinhalts durch die Gerichte gleichkommen.

Es ist der Revision zuzugeben, daß aus der tariflichen Regelung sich für den Urlaubsberechtigten eine Besserstellung ergibt, wenn die überhängigen Urlaubstage auf die Wochentage Montag bis Freitag gelegt werden. Die Tarifvertragspartner haben in den von ihnen als "Gemeinsamer Kommentar der Tarifvertragsparteien zum Manteltarifvertrag vom 1. September 1959" bezeichneten Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen des MTV jedoch zu erkennen gegeben, daß sie eine solche Besserstellung bewußt in Kauf nehmen wollten; sie haben gerade in dem Beispiel e) der Anmerkung zu § 25 Abschn. C Ziffer 2 MTV für angebrochene Urlaubswochen der Errechnung der täglichen Urlaubsvergütung die in den überhängigen Urlaubstagen anfallende regelmäßige Arbeitszeit zu Grunde gelegt. Die Auffassung der Beklagten, eine Besserstellung des Arbeitnehmers bei einem Sachverhalt wie dem vorliegenden sei nicht gerechtfertigt, kann den allgemeinen Urlaubsgrundsätzen nicht entnommen werden; für den zur Entscheidung stehenden Fall ist vielmehr gerade das Gegenteil in dem erwähnten gemeinsamen Kommentar der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht worden.

3) Fehlt die Auffassung der Beklagten, dem Kläger habe am 21. Juli 1961 kein Anspruch auf einen bezahlten Urlaubstag zugestanden, weil durch die in der Betriebsvereinbarung



- 8 -

vom 17. Dezember 1959 erfolgte "Netturlaubsregelung" auf je sechs Urlaubstage von vornherein ein arbeitsfreier Samstag in Anrechnung gebracht werden müsse, so daß bei einem Urlaub von zwölf Werktagen dem Berechtigten nur zehn bezahlte Urlaubstage zuständen; diese habe der Kläger unter Auszahlung einer Urlaubsvergütung für 88 Arbeitsstunden, die dem Arbeitslohn entspreche, den der Kläger in den beiden Urlaubswochen verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte, auch erhalten. Die Zulässigkeit einer solchen Betriebsvereinbarung ergebe sich aus § 25 Abschn. A Ziffer 3 Satz 3 MTV, der die Aufstellung einer Urlaubsliste vorschreibe. In einer solchen Urlaubsliste könne bei fünftägiger Arbeitswoche die entsprechende Anzahl arbeitsfreier Samstage jedenfalls berücksichtigt werden, um die übrigen Urlaubstage dadurch beweglicher zu gestalten. Wenn aber eine solche jedes Jahr wiederkehrende Festlegung auf Grund der tariflich vorgeschriebenen Erstellung der Urlaubsliste möglich sei, sei nicht einzusehen, weshalb nicht wegen der sich jährlich wiederholenden Handhabung eine solche Regelung, nämlich die Festlegung der Anrechnung zweier arbeitsfreier Samstage auf den Urlaub, generell für die Zukunft vereinbart werden könne. Jedenfalls verstoße eine Betriebsvereinbarung dieses Inhalts nicht gegen § 59 BetrVG.

Diese Ansicht ist in zweierlei Hinsicht rechtsfehlerhaft:

a) Soweit die Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1959 dem Kläger infolge der Anrechnung von zwei arbeitsfreien Samstagen auf seinen Urlaub gegenüber dem Tarifvertrag nur einen geringeren Urlaubsentgeltanspruch gewährt, als er dem tatsächlich entstandenen täglichen Lohnausfall entspricht, ist sie rechtsunwirksam; denn dann würde der Tarifvertrag die günstigere Regelung enthalten und als die stärkere Rechtsquelle der Betriebsvereinbarung vorgehen. Wenn man aber mit der Betriebsvereinbarung bei einem 12-tägigen Urlaub, der nicht zusammenhängend genommen wird, zu einer Errechnung der Urlaubsvergütung gelangt, die - infolge der Anrechnung von zwei arbeitsfreien Samstagen auf den Urlaub - nur von zehn bezahlten Urlaubstagen ausgeht, ist die tarif-

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

- 9 -



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

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

liche Urlaubsgelderrechnung die günstigere, weil nach ihr bei geteilter Urlaubsnahme dem Arbeitnehmer für den einzelnen seiner zwölf Urlaubstage eine Vergütung auf der Grundlage des täglichen Lohnausfalls zusteht. Die Meinung der Beklagten, die Betriebsvereinbarung stelle den Kläger materiell nicht schlechter, weil er für die tariflich vorgeschriebenen zwölf Urlaubstage bei einer betriebsüblichen 44-stündigen wöchentlichen Arbeitszeit auch bei Anrechnung zweier arbeitsfreier Samstage als Urlaubsvergütung immer nur 88 Stunden Arbeitszeit zu erhalten habe und dieser Satz niemals überschritten werden dürfe, beruht auf der rechtsirrigen Annahme, die tarifliche Regelung gehe für die Errechnung des Urlaubsentgelts von dem wöchentlichen Lohnausfallprinzip aus. Dies ist aber, wie oben unter Ziffer 2 b dargelegt, bei geteilter Urlaubsnahme eben nicht der Fall. Im übrigen geht selbst die Betriebsvereinbarung in ihren Ziffern 7 und 9 davon aus, daß bei geteilter Urlaubsnahme der einzelne Urlaubstag mit der Stundenzahl zu vergüten ist, die der Arbeitnehmer an diesem Tage gearbeitet hätte. Anhaltspunkte, die es gerechtfertigt erscheinen ließen, die Betriebsvereinbarung in ihrer Gesamtheit als die gegenüber den tariflichen Bestimmungen günstigere Urlaubsvergütung anzusehen, sind nicht gegeben.

b) Rechtsirrig ist aber auch die Annahme der Beklagten, die in ihrer Betriebsvereinbarung getroffene Regelung werde, soweit die Anrechnung von zwei arbeitsfreien Samstagen auf den geteilt genommenen Urlaub in Frage steht, durch § 25 Abschn. A Ziffer 3 Satz 3 MTV gedeckt.

Diese Vorschrift bestimmt lediglich, daß die Urlaubsliste von der Betriebsleitung mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers gemeinsam aufgestellt wird. Durch die Urlaubsliste bzw. den Urlaubsplan, der nach § 56 Abs. 1 lit. c BetrVG zum Inhalt erzwingbarer Betriebsvereinbarungen gemacht werden kann, sollen in individueller Weise die Urlaubstage der einzelnen Arbeitnehmer im Interesse eines ungestörten Betriebsablaufs zeitlich festgelegt werden. Es steht deshalb der Beklagten frei, den Urlaub der



einzelnen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der persönlichen Wünsche der Arbeitnehmer so festzulegen, daß auch arbeitsfreie Samstage in den zu gewährenden Urlaub mit einbezogen werden können. Es widerspricht aber sowohl den Bestimmungen des hier maßgeblichen Tarifvertrages wie des Bayer. Urlaubsgesetzes, die beide den Mindesturlaubsanspruch des Arbeitnehmers auf zwölf Werktage festgesetzt haben, einen nicht in den - geteilt genommenen - Urlaub fallenden arbeitsfreien Samstag als Urlaubstag anzurechnen oder, wie in der Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1959 geschehen, eine sog. "Nettourlaubsregelung" zu vereinbaren, nach welcher der tarifliche Urlaubsanspruch von vornherein - zwar nicht hinsichtlich der Freizeit, aber doch hinsichtlich der zugrunde zu legenden Errechnung des täglichen Urlaubsgeldes - um diejenige Zahl von Tagen verkürzt wird, die bei zusammenhängender Urlaubsnahme als arbeitsfreie Werktage in den Urlaub fallen würden. Eine solche Regelung wird durch § 25 Abschnitt A Ziffer 3 Satz 3 MTV nicht gedeckt, sie ist im übrigen auch infolge der Sperrwirkung des § 59 BetrVG unzulässig und daher rechtsunwirksam.

Eine andere Auffassung ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Oktober 1959 (AP Nr. 5 zu § 611 BGB Urlaubskarten) zum Ausdruck gekommen. Wenn in jenem Urteil ausgeführt wird, daß bei einer 45-stündigen wöchentlichen, auf die Werktage von Montag bis Freitag mit je neun Stunden verteilten Arbeitszeit die rechnerisch auf den ausgesparten Samstag fallende Arbeit an den anderen Wochentagen zu gleichen Teilen im voraus geleistet wird und mithin der Arbeitnehmer, der an fünf Wochentagen von Montag bis Freitag beurlaubt ist und den vollen Lohn für je neun Stunden bekommen hat, damit gleichzeitig wegen seines Anspruchs auf ein Urlaubsentgelt für den Samstag befriedigt ist, so ist diesen Ausführungen in keiner Weise zu entnehmen, daß bei einer Urlaubsgestaltung im Sinne der hier vorliegenden tariflichen Regelung ein arbeitsfreier Samstag, der nicht in den Urlaubszeitraum fällt, auf die



dem Arbeitnehmer tariflich zustehende Mindesturlaubsdauer in Anrechnung zu bringen ist.

4) Die Ausführungen der Revision, wonach das angefochtene Urteil eine Verletzung der Art. 4, 7, 11 des Bayer. Urlaubsgesetzes vom 11. Mai 1950 enthalte und eine "Heranziehung der gesetzlichen Urlaubsbestimmungen schon deshalb nicht gerechtfertigt" sei, weil das Landesarbeitsgericht das in Art. 11 Bayer. UrlaubsgG enthaltene Günstigkeitsprinzip nicht beachtet habe, es aber nach der Rechtsprechung des BAG nicht möglich sei, eine einzelne Bestimmung der gesetzlichen Regelung in einen Vergleich zu einer gleichartigen tariflichen Urlaubsbestimmung zu setzen, sind unverständlich. Einmal hat das Landesarbeitsgericht nur vergleichsweise bzw. zur Unterstützung seiner Rechtsansicht auf die Art. 4 und 7 Bayer. UrlaubsgG verwiesen, zum anderen hat es die Frage des Günstigkeitsvergleichs überhaupt nicht im Verhältnis der gesetzlichen zur tariflichen Regelung angeschnitten, wozu auch keine Notwendigkeit bestand, sondern nur im Verhältnis Tarifvertrag - Betriebsvereinbarung geprüft. Es bestand bei der gegebenen Sach- und Rechtslage auch keinerlei Veranlassung, einen Günstigkeitsvergleich zwischen den gesetzlichen Vorschriften und den Bestimmungen des Tarifvertrages anzustellen. Denn die Beklagte hat sich zur Stützung ihres Rechtsstandpunktes allein auf die Bestimmung der Ziffer 5 ihrer Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1959 berufen. Daß aber die Betriebsvereinbarung die gegenüber dem Tarifvertrag günstigere Urlaubsregelung darstellt, ist von der Beklagten weder behauptet worden noch rechtfertigt ihr Inhalt eine solche Annahme.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Schulte

Kempe

