

9. Mai 1963

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaub und Fünf-Tage-Woche; UrlaubsG
Niedersachsen § 5; Manteltarifvertrag für die gewerb-
lichen Arbeitnehmer der Futtermittelindustrie in
Bremen und Niedersachsen § 10 Ziff. C 6

Leitsätze:

1. Soweit nach § 10 Ziff. C 6 des oben genannten Tarif-
vertrages das Urlaubsgeld sich nach dem Durch-
schnittseinkommen des Arbeitnehmers aus den letzten
drei Monaten vor Urlaubsantritt bemißt, besagt das
noch nichts darüber, ob bei einer Arbeitsweise in
der Fünf-Tage-Woche bei arbeitsfreiem Samstag
einzelne Urlaubstage in einer durch zusammenhängend
genommenen Urlaub angebrochenen Arbeitswoche mit
einem Fünftel oder einem Sechstel des Durchschnitts-
wochenlohnes zu bezahlen sind.
2. Unter der Geltung dieses Tarifvertrages ist in der
Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Samstag und im
wesentlichen gleichmäßig verteilter Arbeitszeit,
wenn der Urlaub zusammenhängend genommen wird, für
jeden Urlaubstag einer durch den Urlaub angebrochenen
(oder abgebrochenen) Arbeitswoche, soweit er nicht
auf einen arbeitsfreien Samstag fällt, als Urlaubs-
entgelt ein Fünftel des Durchschnittseinkommens im
Sinne von § 10 Ziff. C 6 des Tarifvertrages - nicht
ein Sechstel - zu zahlen.

Aktenzeichen: 5 AZR 411/62

Urteil des BAG vom 9. Mai 1963

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes! 60

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. Mai 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Juni 1962 - 3 Sa. 126/62 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts in Oldenburg vom 13. März 1962 - 2 Ca 820/61 - wird zurückgewiesen.

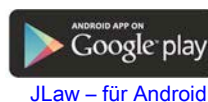
Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Beklagte.

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 Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger hat von dieser im Jahre 1961 den ihm tariflich zustehenden Erholungsurlaub von 15 Werktagen erhalten. Bei der Beklagten wird in der Fünf-Tage-Woche mit 44 Wochenstunden und arbeitsfreiem Samstag gearbeitet. Der Urlaub des Klägers erstreckte sich über zwei volle Wochen von Montag bis Samstag und für die Tage von Montag bis Mittwoch einschließlich in eine angebrochene Arbeitswoche.

2 Die Parteien streiten darüber, ob die drei in die angebrochene Arbeitswoche fallenden Urlaubstage des Klägers mit je ein Fünftel des Durchschnittswochenlohnes des Klägers aus den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt oder mit einem Sechstel dieses Durchschnittswochenlohnes zu bezahlen sind. Die Beklagte hat den vom Kläger in den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt (1. April bis 30. Juni 1961) unstreitig erzielten Gesamtverdienst von 1.673,97 DM durch 77 unstreitige W e r k t a g e geteilt und daraus ein tägliches Urlaubsgeld von 21,74 DM errechnet und ihm für 15 Urlaubstage $15 \times 21,74 = 326,10$ DM gewährt. Für die drei letzten Urlaubstage, die in die angebrochene Woche fielen, hat sie dem Kläger zusätzlich einen weiteren Betrag von insgesamt 5,25 DM als Urlaubsgeld gezahlt. Der somit für diese drei Tage bezahlte Betrag von je $3 \times 21,74 \text{ DM} + 5,25 \text{ DM} = 70,47 \text{ DM}$ ergibt den Betrag, den der Kläger verdient hätte, wenn er an diesen drei Tagen gearbeitet hätte (pro Tag 23,40 DM). Der Kläger vertritt den Standpunkt, sein Gesamtverdienst von 1.673,97 DM im Zeitraum vom 1. April bis 30. Juni 1961 sei durch die in dieser Zeit angefallenen 64 A r b e i t s t a g e zu teilen, woraus sich ein a r b e i t s täglicher Verdienst von 26,16 DM ergebe. Da in seine Urlaubszeit 13 A r b e i t s t a g e fielen, habe er insgesamt ein Urlaubsgeld in Höhe von $13 \times 26,16 \text{ DM} = 340,08 \text{ DM}$ zu beanspruchen und einen Betrag von $(340,08 \text{ DM} - 331,35 \text{ DM} =)$ 8,73 DM zu wenig erhalten. Für diesen Betrag hat er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung begehrt.

3. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand im Jahre 1961 der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Futtermittelindustrie in Bremen und Niedersachsen vom 20. Juli



1961 - hinsichtlich der Urlaubsregelung in Kraft seit dem 1. Juli 1961 - Anwendung (künftig: MTV), der zwischen dem Fachverband für die Futtermittelindustrie, Bezirk Nordwest, Bremen, einerseits und der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, Landesleitung Niedersachsen-Bremen, Hannover, andererseits abgeschlossen worden ist. Dieser bestimmt in § 10 unter Ziffer C 6 folgendes:

"Das Urlaubsentgelt errechnet sich nach dem tatsächlichen Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vor Urlaubsbeginn und ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen."

4. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit der zusätzlichen Vergütung von 5,25 DM habe die Beklagte den Kläger für die in die angebrochene Arbeitswoche fallenden drei Urlaubstage so gestellt, wie er nach dem Lohnausfallprinzip gestanden hätte. Er dürfe sich für diese Tage im Urlaub nicht besser stehen, als wenn er gearbeitet hätte. Deshalb führe das vom Kläger aufgemachte Rechenwerk zu keinem Erfolg.

2. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist fehlerhaft.

a) Wenn in einem Betriebe in der Fünf-Tage-Woche mit 44 Stunden und arbeitsfreiem Samstag gearbeitet wird und der Kläger die Bemessung seines Urlaubsgeldes nach der sogenannten *L o h n a u s f a l l m e t h o d e* verlangen könnte, ist eindeutig, daß dann bei einem *z u s a m m e n h ä n g e n d* genommenen Urlaub die hier allein noch interessierenden drei letzten Urlaubstage, die in eine angebrochene Arbeitswoche fielen, mit je einem Fünftel des Wochenverdienstes zu vergüten wären, den der Kläger ohne Urlaub an diesen Tagen erzielt hätte. Das hat der



Senat in dem Urteil vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - im einzelnen ausgeführt, worauf hiermit verwiesen werden kann. Die Frage, wie das Urlaubsgeld nach der Lohnausfallmethode dann zu berechnen wäre, wenn der Urlaub nicht zusammenhängend, sondern in der Form vieler Teilurlaube und mit dem Versuch der Aussparung von arbeitsfreien Samstagen genommen würde (vgl. dazu Gaul RdA 1960, 419 ff.; auch Dersch-Neumann, BUrtG, 1963, § 3 Anm. 29, 32), ist hier nicht zu entscheiden.

b) In vorliegenden Falle ist die Rechtslage keine andere. Die Tarifvertragsparteien haben zwar - was nach dem hier in Betracht kommenden § 5 UrlaubsG Niedersachsen statthaft war - die Bezugsgröße für die Bemessung des Urlaubsgeldes anders geregelt, als sie nach der sogenannten Lohnausfallberechnung anzunehmen wäre. Wenn sie in § 10 Ziffer C 6 MTV als Bezugsgröße für die Bemessung des Urlaubsgeldes den Durchschnittsverdienst des Klägers in den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt bestimmten, so verliert damit der Lohnausfallgedanke nicht seine Bedeutung. Auch eine solche Regelung kann sinnvollerweise nur bedeuten, daß aus den verschiedensten Gründen der Gerechtigkeit, Zweckmäßigkeit und Praktikabilität als Lohnausfall während desurlaubes der Betrag "g e l t e n" soll, den der Kläger im Durchschnitt in den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt verdient hat. Bei v o l l e n U r l a u b s w o c h e n, die von Montag bis Samstag laufen, ist es dabei gleichgültig, ob man für die Bemessung des täglichen Urlaubsgeldes von einem Durchschnitts w o c h e n l o h n oder von einem Durchschnittst a g e l o h n nach dem Fünftelungs- oder Sechstelungsprinzip ausgeht; denn es ist jedenfalls der Sinn der Tarifregelung, für v o l l e Urlaubswochen, wenn diese mit Montag beginnen und mit Samstag enden, dem beurlaubten Arbeitnehmer auch den v o l l e n Wochendurchschnittslohn im Sinne von § 10 Ziff. C 6 MTV zu gewährleisten. Wenn dagegen, wie hier, Urlaubszeiten in Rede stehen, die eine Arbeitswoche nur anbrechen (oder abbrechen), so k ö n n e n nach § 5 UrlaubsG Niedersachsen Tarifvertragsparteien zwar für die in einem solchen Falle zu vergütenden



e i n z e l n e n Urlaubs t a g e auf den Durchschnitts-
t a g e lohn abstellen, der sich nach dem S e c h s t e l u n g s-
prinzip aus dem Durchschnittswochenlohn im Sinne von § 10 Ziff.
C 6 MTV ergibt. Daß das aber im vorliegenden Falle geschehen
sei, ist dem MTV nicht zu entnehmen. Bei einer Arbeitsweise in
der Fünf-Tage-Woche und arbeitsfreiem Samstag spricht aber dann
für solche Fälle - d.h. für Fälle, in denen bei einem zusammen-
hängend genommenen Urlaub das Urlaubsgeld wegen An- oder Abbre-
chens einer vollen Arbeitswoche t a g e weise zu berechnen
ist - die V e r m u t u n g für die F ü n f t e l u n g des
Wochenverdienstes, gleichgültig, ob Bezugsgröße für die Bemessung
des Urlaubsgeldes der - hypothetische - Lohnausfall des
Arbeitnehmers während desurlaubes oder - wie hier - sein Durch-
schnittsverdienst aus den letzten drei Monaten vor Urlaubsan-
tritt ist. Denn nur bei einer solchen Berechnungsweise wird
- wie der erkennende Senat auch schon in seinem Urteil vom
7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub
und Fünf-Tage-Woche - im einzelnen ausgeführt hat - dem für das
Urlaubsrecht wesentlichen Lebensstandardprinzip in der besten
Weise Rechnung getragen (vgl. auch die zur Veröffentlichung
bestimmten Urteile des Senates vom 25. April 1963 - 5 AZR 44/62 -
und vom 9. Mai 1963 - 5 AZR 91/62 -). Danach soll der Arbeitneh-
mer - auch bei einer Bemessung des Urlaubsgeldes nach dem Durch-
schnittsverdienst in den letzten drei Monaten vor Urlaubsan-
tritt - im wesentlichen so gestellt werden, wie wenn er während
des Urlaubs gearbeitet und dann diesen Durchschnittsverdienst
gehabt hätte. Das führt aber im vorliegenden Falle bei einem
zusammenhängend genommenen Urlaub für die Urlaubstage in einer
sogenannten angebrochenen (oder abgebrochenen) Arbeitswoche zur
F ü n f t e l u n g des Durchschnittswochenlohnes aus den
letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt. Denn wenn der Arbeit-
nehmer bei einem zusammenhängend genommenen Urlaub bei einer
Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche in einer angebrochenen
Arbeitswoche für drei Urlaubstage je ein Fünftel des Durch-
schnittswochenlohnes im Sinne von § 10 Ziffer C 6 MTV und für
die verbleibenden restlichen zwei Arbeitstage (Donnerstag und



- 6 -

Freitag) der angebrochenen Woche je ein Fünftel des in dieser Woche für ihn tatsächlich anfallenden Wochenlohnes erhält, wird er insgesamt während des Urlaubes im wesentlichen so gestellt, wie wenn er keinen Urlaub gehabt und gearbeitet hätte.

c) Auch die gegenteiligen rechnerischen Überlegungen der Revision, mit denen sie darlegen will, ein Arbeitnehmer könne sich bei der hier angewandten Methode im Falle der durch einzelne Urlaubstage an- oder abgebrochenen Arbeitswoche besser stehen, als er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte, überzeugen nicht. Wenn der Tages d u r c h s c h n i t t s lohn im Sinne von § 10 Ziff. C 6 MTV nach dem Fünftelungsprinzip einen anderen Wert hat (höher oder niedriger ist) als der nach dem Fünftelungsprinzip in der an- bzw. abgebrochenen Woche tatsächlich verdiente A r b e i t s - lohn, kann bei einer dann notwendigen Fünftelung v e r s c h i e - d e n e r B e z u g s g r ö ß e n sich der Arbeitnehmer in der an- bzw. abgebrochenen Woche teilweise besser, teilweise schlechter stehen, als er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte. Wenn der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 10 Ziff. C 6 MTV sowohl für die Urlaubs- als auch die Arbeitstage zur Anwendung kommt, machen Urlaubstagefünftel und Arbeitstagefünftel in der Fünf-Tage-Woche zwangsläufig 5/5 und damit einen Durchschnittswochenlohn aus. Wenn dagegen Urlaubstagefünftel gemessen am Durchschnittswochenverdienst des § 10 Ziff. C 6 MTV für einen oder mehrere U r l a u b s t a g e in der an- bzw. abgebrochenen Arbeitswoche zur Anwendung kommen und für die restlichen A r - b e i t s t a g e Verdienste in Rede stehen, die einen anderen Wert haben als das oder die Urlaubstagefünftel, dann kann der Arbeitnehmer in der an- bzw. abgebrochenen Arbeitswoche sowohl besser als auch schlechter stehen, als er gestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte. Das gleiche gilt, wenn innerhalb der Fünf-Tage-Woche die Dauer der täglichen Arbeitszeit an den einzelnen Tagen nicht dieselbe, sondern geringfügig unterschiedlich ist. Diese Unterschiedlichkeiten lassen sich nicht vermeiden und bestätigen nur, daß die hier vertretene Lösung den Vorzug der größeren Klarheit und Praktikabilität hat. Sie knüpft auch der Sache nach - neben dem Lebensstandardprinzip - noch an einen an-

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
[\(mobile App\)](#)

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

deren wichtigen Gesichtspunkt an: Das hier zur Anwendung gebrachte Fünftelungsprinzip für Urlaubs- und Arbeitstage - ohne den arbeitsfreien Samstag - trägt dem Umfang Rechnung, in dem der Arbeitnehmer in einer an- bzw. abgebrochenen Woche durch Urlaub von der Arbeit einerseits freigestellt ist und andererseits gearbeitet hat. Die urlaubsbedingte Arbeitsfreistellung an einem oder an einigen Arbeitstagen und die tatsächliche Arbeit an den restlichen Tagen haben zusammen genommen das Gewicht, daß in der an- bzw. abgebrochenen Woche der arbeitsfreie Samstag mitverdient wird.

d) Die drei in die angebrochene Woche fallenden Urlaubstage waren somit nach dem vom Kläger seiner Berechnung zutreffend zugrundegelegten Fünftelungsprinzip zu vergüten. Die Beklagte kann auch für diese Tage nicht von der tariflich vorgeschriebenen Bezugsgröße des Durchschnittsverdienstes aus den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt zum reinen Lohnausfallprinzip übergehen. Den vom Landesarbeitsgericht in Betracht gezogenen generellen Satz, ein Arbeitnehmer dürfe sich im Urlaub lohnmäßig nicht besser stehen, als er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte, gibt es mit diesem Inhalt nicht. Das hat der Senat bereits in anderem Zusammenhang in seinen Urteilen vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 und 32/62 - AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - ausgeführt. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts würde praktisch dazu führen, daß die Einführung und Auswirkungen einer Bezugsgröße, wie sie hier geschehen ist, für die Urlaubsgeldbemessung immer noch mal darauf hin verglichen werden müßte, ob sich bei ihrer Anwendung der Arbeitnehmer nicht besser stehe als bei der Anwendung des reinen Lohnausfallprinzips. Es ist aber auch der Sinn der Einführung einer Bezugsgröße der hier in Rede stehenden Art, solche Prüfungen entbehrlich zu machen.

3. Zusammengekommen ergibt sich somit, daß im vorliegenden Fall der Kläger Urlaubsgeld für die drei letzten Urlaubstage nach dem Fünftelungsprinzip verlangen kann. Da das Landesarbeitsgericht diese Folge somit unzutreffend verneint hat und das Rechenwerk im übrigen unstreitig ist, macht das die Aufhebung des angefochtenen und Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils notwendig.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Eck

E. Schäfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)