

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

Gesetz: BUrlG § 5 Abs. 1

Leitsatz: Ein voller Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses i. S. des § 5 Abs. 1 BUrlG ist auch dann anzunehmen, wenn an dem vollen Monat nur ein Sonn- oder Feiertag fehlen, an dem nach den betrieblichen Gegebenheiten für den Arbeitnehmer keine Arbeitspflicht bestanden hätte.

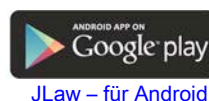
Aktenzeichen: 5 AZR 431/65

Urteil des BAG vom 22. Februar 1966

LAG Hamm



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



5 AZR 131/65

5 Sa 247/65 Hamm

Urteilstenor zugestellt
am 22. Februar 1966

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 17. Februar 1966 durch die Bundesrichter Wichmann, Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und Schumacher für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Juli 1965
– 5 Sa 247/65 – aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Rheine i.W. vom 26. März 1965
– 1 Ca 70/65 – wird zurückgewiesen.

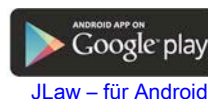
Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und
der Revision zu tragen.

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:

Der 29 Jahre alte Kläger war seit 1959 bei der Beklagten als Weber beschäftigt. Er kündigte das Arbeitsverhältnis mit der tariflichen Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluß fristgerecht zum Sonnabend, dem 27. Februar 1965. Der folgende 28. Februar war als Sonntag im Betrieb der Beklagten arbeitsfrei. Seit dem 1. März 1965 ist der Kläger als Kraftfahrer bei einem Tiefbauunternehmen tätig.

Das kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien gültige Urlaubsabkommen für erwachsene Arbeiter der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 13. Februar 1964 enthält nachstehende hier interessierende Vorschriften:

"Die tarifliche Urlaubsregelung wird ab 1.1.1964 für die über 18 Jahre alten gewerblichen Arbeitnehmer mit folgender Maßgabe wieder in Kraft gesetzt:

1. Ab 1.1.1964 beträgt der Urlaub 3 Wochen + zusätzlich 3 Werktage, die je nach den betrieblichen Notwendigkeiten und den Wünschen der Arbeitnehmer außerhalb der 3 Wochen auch einzeln gewährt und genommen werden können.
2. Als allgemeine Urlaubsbestimmungen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes vom 8.1.1963.
3.
4."

Die Beklagte hat dem Kläger bei seinem Ausscheiden für den Monat Januar des Kalenderjahres 1965 einen Teilurlaub von einem Zwölftel, abgerundet auf zwei volle Urlaubstage, mit einem Betrag von 57,02 DM brutto abgegolten.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Abgeltung für einen weiteren Teilurlaub von einem Zwölftel des Vollurlaubs, abgerundet auf zwei volle Urlaubstage, in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 57,02 DM. Er ist der Auffassung, auch der Monat Februar 1965 sei als voller

- 3 -



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



Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 5 Abs. 1 BUrlG anzusehen. Er hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 57,02 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 8. März 1965 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, da es hier an dem Erfordernis des ununterbrochenen rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses während des vollen Monats Februar fehle.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Es ist zwar der Auffassung, daß es dem Zweck des Erholungsurlaubs eher entsprechen würde, dem Kläger auch für Februar 1965 zwei Urlaubstage bzw. die Abgeltung hierfür zu gewähren. Da jedoch in der Vorschrift des § 5 Abs. 1 BUrlG ein eindeutiger Gesetzeswortlaut vorliege, der außerdem durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes bestätigt werde, und da ferner der Zusammenhang dieser Vorschrift und ihr Verhältnis zu anderen Bestimmungen keine vom Gesetzeswortlaut abweichende Auslegung rechtfertigten, könne das sozialpolitisch wünschenswerte Ergebnis einer anderen Auslegung für sich allein nicht dazu führen, entgegen dem eindeutigen Gesetzeswortlaut auch den Bruchteil eines Monats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses auf einen vollen Monat aufzurunden.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, da der Kläger entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch für den Monat Februar 1965 einen Teilurlaubsanspruch erworben hat.

Für die Entscheidung des Rechtsstreits ist allein die Frage erheblich, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien während des ganzen Monats Februar 1965 bestanden hat. Denn § 5 Abs. 1 BUrlG gewährt Teilurlaubsansprüche nach dem Zwölftelungsprinzip nur für jeden vollen Monat des Bestehens des



- 4 -

Arbeitsverhältnisses, womit auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt ist. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß ein solcher voller Monat beim Fehlen einzelner Tage nicht mit Hilfe der Aufrundung zustande kommen kann. Dies ist nach der klaren Fassung des § 5 Abs. 1 BUrlG ausgeschlossen. Die Aufrundungsvorschrift des § 5 Abs. 2 BUrlG bezieht sich nur auf die Aufstockung von Bruchteilen von Urlaubstagen auf volle Urlaubstage und läßt sich nicht im Wege der analogen Anwendung auf den hier vorliegenden Fall erstrecken (so auch Schelp-Herbst, BUrlG, § 5 Anm. 11; Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 5 Anm. 16; Boldt-Schlephorst, BUrlG, § 5 Anm. 8; Stahlhacke, BUrlG, § 5 Anm. 1; Natzel, BUrlG, § 5 Anm. 19). Dies hat das Landesarbeitsgericht bereits für die insoweit dem § 5 Abs. 1 BUrlG entsprechende Teilurlaubsregelung in § 5 Abs. 2 des früher geltenden Urlaubsgesetzes von Nordrhein-Westfalen ausgesprochen (AP Nr. 1 zu § 5 Urlaubsg NRW; AP Nr. 1 zu § 6 ebenda).

Der vorliegende Fall zeichnet sich nun durch die Besonderheit aus, daß am vollen rechtlichen Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Februar 1965 zwar ein Tag fehlt, an diesem Tag aber nach der allgemeinen betrieblichen Ordnung und somit auch nach dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien für den Kläger keine Arbeitspflicht bestanden hätte. Der Kläger hatte also in diesem Monat die gesamte ihm arbeitsvertraglich obliegende Arbeitspflicht erfüllt, ohne daß allein in seiner Person begründete Umstände ihn am letzten Tag des Monats an der Arbeitsleistung gehindert hätten. In einem solchen Sonderfall, auf den weder die Gesetzesmaterialien noch, soweit ersichtlich, das vorliegende arbeitsrechtliche Schrifttum eingehen, ist der Tatbestand des vollen Monats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses i. S. des § 5 Abs. 1 BUrlG als erfüllt anzusehen. Dies ergibt sich bei einer vom Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs bestimmten Auslegung der Gesetzesnorm, worauf das Landesarbeitsgericht bei seiner gegenteiligen Auffassung nicht hinreichend geachtet hat.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bei dieser Auslegung ist von dem allgemeinen Zweck der Regelung des Mindesturlaubs im Bundesurlaubsgesetz auszugehen. Der Gesetzgeber gewährt danach den unabdingbaren Anspruch auf Mindesturlaub, weil er der Auffassung ist, daß der arbeitende Mensch nach einer innerhalb eines bestimmten Zeitraums - normalerweise des vollen Kalenderjahres - erbrachten Arbeitsleistung einer gewissen Zeit der Ausspannung und Erholung bedürfe, um sich seine Arbeitskraft und Arbeitsfreude zu bewahren. Diese Grundvorstellung ist allerdings aus Gründen, die hier im einzelnen nicht erörtert zu werden brauchen, nicht unmittelbar in der Gestalt Inhalt der gesetzlichen Regelung geworden, daß die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung in jedem Fall auch den Maßstab für den Umfang des zu gewährenden Urlaubs bilde. Das Gesetz läßt es vielmehr für den Bestand des vollen Urlaubsanspruchs genügen, wenn das Arbeitsverhältnis rechtlich während des Kalenderjahres bestanden hat; im Interesse der Gewährung eines zusammenhängenden Urlaubs läßt es den vollen Urlaubsanspruch sogar unangetastet, wenn das Arbeitsverhältnis nur während der ersten Hälfte des Kalenderjahres bestanden hat (vgl. § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG). Das Gesetz sieht ferner insoweit von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung ab, als es für den Bestand des vollen Urlaubsanspruchs unschädlich ist, wenn in das Kalenderjahr Zeiten der Krankheit und sonstige Fehlzeiten - bei fortdauerndem Arbeitsverhältnis - fallen. Alle erwähnten rechtlichen Gestaltungen dürfen jedoch nicht den Blick für die den Gesetzgeber leitende Grundvorstellung trüben, daß die innerhalb des Kalenderjahres zu erbringende Arbeitsleistung den inneren Grund für die Gewährung des Mindesturlaubs bildet.

Entsprechend ist auch die ideelle Grundlage für den Teilurlaubsanspruch, den der Gesetzgeber in den Fällen des § 5 Abs. 1 BUrlG einzuführen für notwendig angesehen hat. Auch hier ist die den Gesetzgeber bestimmende Vorstellung die gewesen, daß auch die innerhalb kleinerer Zeiträume als eines vollen Jahres erbrachte Arbeitsleistung ein bestimmtes



- 6 -

Erholungsbedürfnis auslöse und demgemäß, sofern es nicht zum Erwerb des Vollurlaubsanspruchs kommt, jedenfalls einen Teilurlaubsanspruch rechtfertige. Ebenso wie beim Vollurlaub hat diese Grundvorstellung bei der Regelung des Teilurlaubs zwar nicht unmittelbar in dem Sinne Gestalt gewonnen, daß die tatsächliche Arbeitsleistung im Kalendermonat den Umfang des Teilurlaubsanspruchs rechtlich bestimmte; vielmehr bildet auch hier das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses, das im Regelfalle zugleich mit einer entsprechenden Arbeitsleistung verbunden ist, den Maßstab für den jeweiligen Umfang des Teilurlaubsanspruchs. Jedoch gibt dieser Maßstab nicht zugleich auch den inneren Grund für die gesetzliche Zuerkennung von Teilurlaubsansprüchen wieder; dieser Grund liegt allein in der – für den Regelfall angenommenen und auch gegebenen – tatsächlichen Arbeitsleistung.

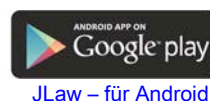
Hält man sich dies vor Augen, so kann es dem Entstehen eines Teilurlaubsanspruchs nicht hinderlich sein, wenn an der vollen rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses während eines Kalendermonats lediglich ein solcher Tag fehlt, an dem, wie im vorliegenden Fall, nach dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitspflicht für den Arbeitnehmer nicht bestanden hat. Der bloße Berechnungsmaßstab für den Umfang des Teilurlaubsanspruchs hat in solchen Fällen zurückzutreten gegenüber dem eigentlichen Grund, an den das Gesetz nach seinem Sinn und Zweck den Teilurlaubsanspruch knüpft, nämlich die das Erholungsbedürfnis rechtfertigende Arbeit, die in der Urlaubsperiode eines Kalendermonats, jedenfalls möglicherweise und dem Normalfall entsprechend, erbracht worden ist.

Ein ähnlicher Grundgedanke liegt auch den Erwägungen zugrunde, mit denen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 82 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit weiteren Nachweisen) die Geltendmachung von Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen dann als rechtsmißbräuchlich bezeichnet worden ist, wenn der Arbeitnehmer in der

- 7 -



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



in Frage kommenden Urlaubsperiode in kaum nennenswertem Umfang gearbeitet hat. Es fehlt nach dieser Rechtsprechung in Fällen der genannten Art an der sinnvollen Beziehung des Urlaubsbegehrens zu der im Urlaubsjahr erbrachten Arbeitsleistung und damit zu dem im Regelfall bestehenden Erholungsbedürfnis; die einzelnen Entscheidungen hierzu ergingen dabei auf der Grundlage solcher normativer Regelungen, die - ebenso wie das Bundesurlaubsgesetz - die tatsächliche Arbeitsleistung nicht unmittelbar zum Maßstab für die Bestimmung des Urlaubsumfangs nahmen. Das Bundesarbeitsgericht hat also, wenn es geboten erschien, auch in sonstigen Sonderfällen entscheidend auf den eigentlichen Grund jeder Urlaubsgewährung - nämlich das aus der tatsächlichen Arbeitsleistung resultierende Erholungsbedürfnis zu befriedigen - abgestellt. Es erscheint gerechtfertigt, entsprechend auch in Fällen der vorliegenden Art, und zwar hier zu Lasten des Arbeitgebers, denselben die Urlaubsgewährung bestimmenden gesetzgeberischen Grund voranzustellen und demgemäß das Entstehen von Teilurlaubsansprüchen nicht daran scheitern zu lassen, daß ein die tatsächliche Arbeitsleistung nicht schmälender arbeitsfreier Tag an der vollen rechtlichen Monatsdauer fehlt.

Damit wird entgegen der Meinung der Beklagten nicht grundsätzlich von dem Erfordernis des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses als dem Maßstab für das Entstehen von Teilurlaubsansprüchen abgewichen. Denn hier liegt ein scharf umgrenzter, nicht erweiterungsfähiger Ausnahmetatbestand vor. Es bedeutet keine Aufgabe allgemeiner, für den Regelfall geltender gesetzlicher Grundsätze, wenn diese in eng und überschaubar abgegrenzten Sonderfällen so angewandt werden, daß der mit ihnen erstrebte Zweck sinnvoll verwirklicht wird.

Im vorliegenden Fall ist somit auch der Monat Februar 1965, an dessen sämtlichen Arbeitstagen das Arbeitsverhältnis der Parteien bestanden hat, als zeitliche Grundlage für das Entstehen eines Teilurlaubsanspruchs gemäß § 5 Abs. 1 lit. c BUrtG anzusehen. Damit ist auch der geltend gemachte, rechnerisch unstreitige Abgeltungsanspruch gerechtfertigt.

gez. Wichmann

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Schneider

Schumacher



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

