

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaub und Fünf-Tage-Woche; UrlaubsG
Berlin § 10; Urlaubstarifvertrag für die gewerb-
lichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindu-
strie vom 31. Januar 1958 i.d.F. der Vereinbarung
vom 20. Februar 1959.

Leitsatz:

Fällt bei einer Fünf-Tage-Woche, in der die
44-stündige Wochenarbeitszeit auf die Tage Mon-
tag bis Freitag verteilt ist, der arbeitsfreie
Sonntag auf einen gesetzlichen Feiertag, so
errechnet sich das für den an dessen Stelle ge-
währten Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt
auch dann nach dem Fünftelungs- und nicht nach dem
Sechstelungsprinzip, wenn für das Urlaubsgeld
nach der zuständigen Tarifregelung vom Durch-
schnittstagesverdienst der letzten 13 dem Ur-
laub vorangegangenen Wochen auszugehen ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 44/62

Urteil des BAG vom 25. April 1963

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR_44/62

4 Sa 81/61 Berlin

49

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. April 1963

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

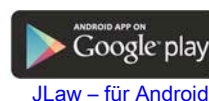
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin - 4. Kammer - vom 7. Dezember 1961 - 4 Sa 81/61 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1960 als Terminsachbearbeiter tätig. Im Zeitpunkt der Klageerhebung (12. Juli 1961) betrug sein Stundenlohn 2,37 DM. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien finden die tariflichen Vereinbarungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie Anwendung. Die wöchentliche Arbeitszeit bei der Beklagten beträgt 44 Stunden und ist auf die Werktage Montag bis Freitag verteilt. Der Sonnabend ist arbeitsfrei.

In der Zeit von Freitag, dem 2. Juni 1961 bis Sonnabend, dem 24. Juni 1961 war dem Kläger ein Teil (19 Tage) des ihm zustehenden Gesamturlaubs von 21 Werktagen für das Jahr 1961 gewährt worden. Da in dieser Zeit der Tag der deutschen Einheit (17. Juni) auf einen Sonnabend fiel, wurde dem Kläger anstelle dieses nicht auf den Urlaub angerechneten Sonnabends der nachfolgende arbeitsfreie Sonnabend (24. Juni) als Urlaubstag gewährt.

Nach § 2 D Ziffer 1 des Urlaubstarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 31. Januar 1958 in der Fassung der Vereinbarung vom 20. Februar 1959 (UTV) erfolgt die "Bezahlung der Urlaubstage nach dem Durchschnittstagesverdienst der letzten 13 dem Urlaub vorangegangenen Wochen". Die Beklagte ermittelte diesen Tagesverdienst, indem sie den Gesamtverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Urlaub durch 78 (13 Wochen à 6 Tage) teilte und somit dem Kläger für jeden Urlaubstag $1/78$ des Verdienstes der letzten 13 Wochen = 17,38 DM brutto zahlte. Da die Beklagte den 17. Juni nicht auf den Urlaub anrechnete, zahlte sie dem Kläger in der Woche von Montag, dem 12. Juni bis Sonnabend, dem 17. Juni 1961 für fünf Urlaubstage als Bruttovergütung $5/78$ des Durchschnittstagesverdienstes der letzten 13 Wochen = 86,90 DM.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte müsse den Gesamtverdienst der vor Urlaubsantritt liegenden 13 Wochen nicht durch $13 \text{ mal } 6 = 78$, sondern durch $13 \text{ mal } 5 = 65$ teilen, um die Höhe des täglichen Urlaubsgeldes richtig er-



rechnen zu können; der Betrag von $1/65$ je Urlaubstag sei dann allerdings nur für die Urlaubstage von Montag bis Freitag zu zahlen. Die Beklagte habe ihm daher in der Urlaubswoche, in die der 17. Juni fiel, nicht $5/78$, sondern $5/65$ des Durchschnittstagesverdienstes der letzten 13 Wochen zahlen müssen. Rechnerisch ergebe eine Vergütungsberechnung mit $5/65$ den Betrag von 104,28 DM. Mit der Klage hat der Kläger die Zahlung der Differenz zwischen diesem Betrag und der von der Beklagten für die Zeit vom 12. bis 17. Juni 1961 mit $5/78$ errechneten Urlaubsvergütung von 86,90 DM in Höhe von 17,38 DM verlangt.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages auf § 2 C Ziffer 3 des Urlaubstarifvertrages hingewiesen, wonach als Urlaubstage alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage zählen; der Kläger habe demgemäß auch für den arbeitsfreien Sonnabend Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsentgelts. Bei der Berechnung des Durchschnittstagesverdienstes sei somit zwangsläufig von sechs Wochentagen auszugehen; anderenfalls würde bei der Fünf-Tage-Woche und der vom Kläger geforderten Berechnungsart der beurlaubte Arbeitnehmer für denselben Zeitraum eine höhere Vergütung erhalten als der nicht im Urlaub befindliche Arbeitnehmer.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

1) In tatsächlicher Hinsicht läßt das angefochtene Urteil nicht erkennen, welches Urlaubsgeld der Kläger insgesamt in der Zeit vom 2. Juni bis 24. Juni 1961 erhalten hat. Vor allem bleibt unklar, welches Urlaubsgeld ihm in der letzten Woche seines Urlaubs gezahlt worden ist, ob die Beklagte ihm nämlich - wofür manches spricht - in dieser Woche $6/6$ zuzüglich $1/6$ für den ihm am 24. Juni gewährten Urlaubstag, d.h. also $7/6$, oder nur $5/6 + 1/6$ für den nachgeholt



17. Juni und damit in dieser Urlaubswoche 6/6 seines Wochenverdienstes als Urlaubsvergütung gewährt hat. Darauf kommt es aber aus folgenden Gründen an:

2)

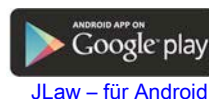
a) Der Senat hat in seiner auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Entscheidung vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - (AP Nr. 1 zu § 611 EGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche) ausgeführt, bei einem zusammenhängend genommenen Urlaub sei für die an- und abgebrochene Arbeitswoche das Urlaubsgeld nach dem Fünftelungsprinzip zu berechnen, wenn eine Fünf-Tage-Woche die Arbeitsweise des Arbeitnehmers bestimmt. Es ist dort auch klargestellt, daß bei vollen Urlaubswochen es auch bei der Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche nicht darauf ankommt, ob das Urlaubsgeld nach dem Fünftelungs- oder nach dem Sechstelungsprinzip berechnet wird. In der vorgenannten Entscheidung hat der Senat auch ausgesprochen, daß Tarifvertragsparteien nach näherer Maßgabe der Urlaubsgesetze auch für an- und abgebrochene Arbeitswochen etwas anderes vereinbaren können.

b) Auch der hier maßgebliche Urlaubstarifvertrag (UTV) vom 31. Januar 1958 in der Fassung der Vereinbarung vom 20. Februar 1959 führt bei Beachtung der Auslegungsmaßstäbe des § 133 BGB und unter Berücksichtigung des mit der Zahlung einer Urlaubsvergütung verfolgten Zwecks zum Fünftelungsprinzip: Wenn es in § 2 Abschn. D Ziffer 1 UTV heißt, Bezugsperiode für die Errechnung des Urlaubsgeldes sei der Durchschnittstagesverdienst aus den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt, so enthält diese Bestimmung der Bezugsgröße für die Bemessung des Urlaubsentgelts lediglich die aus Gründen der Praktikabilität - gemäß § 10 Abs. 1 des Berliner Urlaubsgesetzes in zulässiger Weise - erfolgte Abweichung von dem in dem genannten Urlaubsgesetz für die Errechnung des Urlaubsgeldes festgelegten reinen Lohnausfallprinzip; sie besagt aber nichts für die Auffassung der Beklagten, daß die Errechnung des täglichen

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urlaubsgeldes nach dem Sechstelungsprinzip zu erfolgen habe. Letztere Ansicht mag für eine Zeit berechtigt gewesen sein - wie auch der von der Beklagten überreichte Schiedsspruch aus dem Jahre 1955 erweist -, als auf Grund der damals noch geltenden 48-stündigen Arbeitswoche rechnerische Schwierigkeiten solcher Art nicht auftreten konnten, wie sie bei der durch Urlaub an- und abgebrochenen 44-stündigen Arbeitswoche und einer Verteilung dieser Arbeitszeit auf die ersten fünf Werktage der Woche entstehen.

c) Erschöpft sich mithin die Bestimmung des § 2 D Ziffer 1 UTV inhaltlich darin, den Lohnausfall, von dem sonst während des Urlaubs für die Errechnung des Urlaubsgeldes auszugehen wäre, rechnerisch zu fingieren, so läßt diese Regelung durchaus für das Fünftelungsprinzip im übrigen Raum und erfordert seine Anwendung geradezu, wenn bei Zugrundelegung der tariflich vorgesehenen pauschalen Berechnungsmethode und bei Errechnung des täglichen Urlaubsgeldes im Wege der Sechstelung das Lebensstandardprinzip wesentlich verletzt wird, wie das vorliegend möglicherweise, je nachdem, was dem Kläger für den Urlaubstag am 24. Juni gezahlt wurde, der Fall sein kann. Da die Frage nach dem zu verwendenden Divisor nicht davon abhängig ist, ob die Urlaubsgeldberechnung nach dem Lohnausfallprinzip oder dem Verdienst einer vorangegangenen Bezugsperiode vorgenommen wird und da auch eine eindeutige tarifvertragliche Regelung nicht erfolgt ist, muß zur Entscheidung auf allgemeine Grundsätze des Urlaubsrechts abgestellt werden. Diese Grundsätze, die, wie dargelegt, auch bei Geltung der pauschalen Berechnungsmethode die Berücksichtigung des Lebensstandardprinzips erfordern, lassen es aber zu, wenn in dem Tarifvertrag von Durchschnittstagesverdienst - und nicht ausdrücklich vom Sechstelungsprinzip - gesprochen wird, unter diesem Begriff die Tagesverdienste zu verstehen, die der betreffende Arbeitnehmer durchschnittlich in den vorangegangenen 13 Wochen an den Tagen erzielt hat, an denen er tatsächlich gearbeitet hat. Der Wortlaut des Tarifvertrages spricht nicht gegen eine solche Auslegung. Er unterscheidet,



wie aus § 2 Abschn. C Ziffer 3 und 4 UTV zu entnehmen ist, eindeutig zwischen Urlaubsdauer und Urlaubsvergütung. Aus der für die Urlaubsdauer maßgeblichen Bestimmung, daß als Urlaubstage alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage zählen, folgt nicht zwangsläufig, daß für die Urlaubsvergütung der arbeitsfreie Sonnabend als zu bezahlender Urlaubstag anzusehen und deshalb zur richtigen Errechnung des täglichen Urlaubsgeldes der Wochenverdienst zu sechsteln wäre. Der Einwand der Beklagten, daß bei einer Fünftelung der Arbeitnehmer für den auf die Dauer des Urlaubs anzurechnenden freien Sonnabend keine Bezahlung erhielte, ist nicht begründet. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 2. Mai 1961 (BAG AP Nr. 1 zu § 10 UrlaubsgG Nordrhein-Westfalen), aber auch in seinem Urteil vom 7. Februar 1963 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - ausgeführt hat, erleidet bei einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Wochentage der Arbeitnehmer am Sonnabend keinen Lohnausfall. Er erbringt, um in den Genuß eines arbeitsfreien Sonnabends zu gelangen, seine wöchentliche Arbeitsleistung in den vorhergehenden fünf Tagen und erhält hierfür den vollen Wochenlohn. Entsprechendes gilt von der Bezahlung des arbeitsfreien Sonnabends als Urlaubstag. Auch hier ist der beurlaubte Arbeitnehmer, dem der volle Wochenverdienst als Urlaubsentgelt gezahlt wird, so gestellt, daß mit der Gewährung der Urlaubsvergütung in Höhe des vollen Wochenverdienstes für die Tage von Montag bis Freitag auch die Urlaubsvergütung für den arbeitsfreien Sonnabend mit gewährt wird.

d) Legt man aber für die Errechnung des täglichen Urlaubsgeldes bei der Fünf-Tage-Woche die fünf Tage jeder Woche zugrunde, an denen tatsächlich gearbeitet worden ist, so bedeutet das, daß für die letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt von 65 Durchschnittstagesverdiensten auszugehen ist und daß dem Arbeitnehmer dadurch, daß er fünf Durchschnittstagesverdienste erhält, für sechs Urlaubstage das Urlaubsgeld abgegolten wird. Im vorliegenden Fall führt das zu dem Ergebnis, daß dem Kläger in der bei Beginn seines Urlaubs



abgebrochenen Arbeitswoche für Freitag, dem 2. Juni, noch ein Durchschnittstagesverdienst zustand. Für die darauf-folgenden drei Wochen hatte er ein Urlaubsgeld von 15 Durchschnittstagesverdiensten zu beanspruchen. Das gilt insbesondere auch für die Woche, in die der 17. Juni fiel, wie der Senat in dem oben erwähnten Urteil vom 7. Februar 1963 im einzelnen ausgeführt hat. Der Kläger hat somit insgesamt drei volle Wochenlöhne mit je fünf Durchschnittstagesverdiensten und einen weiteren Durchschnittstagesverdienst, somit insgesamt $3 \frac{1}{5}$ Wochenverdienste zu beanspruchen. Dieser Lösung ist gegenüber dem Sechstelungsprinzip der Vorzug zu geben, weil sie dem Lebensstandardprinzip besser Rechnung trägt als die Anwendung des Sechstelungsprinzips. Bei Anwendung des Sechstelungsprinzips würde der Kläger lediglich $19/6$ Durchschnittstagesverdienste = $3 \frac{1}{6}$ Wochendurchschnittsverdienste erzielen. Die Anwendung des Fünftelungsprinzips kommt somit dem Lebensstandardprinzip näher, weil der Arbeitnehmer insgesamt damit im wesentlichen während des Urlaubs so gestellt wird, wie wenn er während des Urlaubs gearbeitet hätte, wenn man von gewissen und praktisch nicht zu vermeidenden Schwankungen absieht, die sich insbesondere durch Mehrarbeit oder Minderarbeit oder durch ungleichmäßige Verteilung der täglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage innerhalb der Fünf-Tage-Woche ergeben können. Vor allem ist mit dieser Lösung sichergestellt, daß der Arbeitnehmer in der durch Urlaub abgebrochenen Arbeitswoche nicht mehr und in der angebrochenen Woche nicht weniger erhält, als wenn er gearbeitet hätte. Das Lebensstandardprinzip erscheint aber dem Senat die maßgebliche Richtschnur für die Entscheidung der Frage, ob bei der Fünf-Tage-Woche der Errechnung des täglichen Urlaubsgeldes das Fünftelungs- oder das Sechstelungsprinzip zugrunde zu legen ist.

3) Aus Vorstehendem ergibt sich also zusammengefaßt, daß nicht ungeklärt bleiben darf, was der Kläger an Urlaubsgeld insgesamt erhalten hat.

a) Sollten dem Kläger in der letzten Urlaubswoche (19. bis 24. Juni 1961) tatsächlich nicht $6/6$, sondern als Entgelt



für den am 24. Juni gewährten Urlaubstag ein weiteres Sechstel, insgesamt also nicht 19/6, sondern $20/6 = 3 \frac{1}{3}$ Wochendurchschnittsverdienste gewährt worden sein, dann hat er mehr erhalten, als ihm nach dem vorstehend zu Ziffer 2 d dargelegten zusteht. Die Klage wäre dann als unbegründet abzuweisen.

b) Sollte der Kläger, was auch möglich ist, in der letzten Urlaubswoche nur 6/6, insgesamt somit nur 19/6 erhalten haben, dann hat er noch die Differenz zwischen 35/30 und 36/30, somit 1/30 Wochendurchschnittsverdienst, zu bekommen.

c) Da der Senat nicht beurteilen kann, was insgesamt tatsächlich gezahlt worden ist, war das Urteil aufzuheben und die Sache zwecks Vornahme entsprechender Feststellungen an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

gez. Dr. Boldt

Röglin

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Paetsch

