

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

40

20. MRZ. 1969

Gesetz: BUrlG §§ 11, 13; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 15. Juli 1965

Leitsätze: Bei der Beurteilung der Frage, ob eine tarifliche Regelung zur Ermittlung des Urlaubsentgelts in das hierbei von den Tarifpartnern zu beachtende Lebensstandardprinzip eingreift, müssen die Gesamtauswirkungen der Regelung beachtet werden. Eine Beurteilung allein nach dem Einzelfall oder nach einer bestimmten Gruppe von Fallgestaltungen ist unzulässig.

Aktenzeichen: 5 AZR 463/68

Urteil des BAG vom 20. März 1969

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR. 463/68
6 Sa 169/68 Hamm.

40

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. März 1969

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Siara und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sohler und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. August 1968 .
- 6 Sa 169/68 - wird auf Kosten des Klägers 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:

Die Parteien streiten über die Berechnung des Urlaubsentgelts in einem Fall, in dem bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche der gesetzliche Feiertag der Deutschen Einheit, und zwar am 17. Juni 1967, auf einen arbeitsfreien Samstag fiel. Im einzelnen ist der Streitstand folgender:

Der im Jahre 1943 geborene Kläger ist seit 1966 bei der Kl. Gten als Buchbinder tätig. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 15. Juli 1965 (künftig: MTV), da beide Parteien den tarifschließenden Verbänden angehören. Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden in der Woche und ist auf fünf Tage verteilt. Der Samstag ist arbeitsfrei.

Der Kläger hatte im Jahre 1967 einen tariflichen Urlaubsanspruch von 16 Tagen. Ein Urlaubstag wurde am 5. Mai 1967 gewährt und mit 1/6 des nach § 12 Ziff. 8 MTV berechneten wöchentlichen Arbeitsentgelts vergütet. Den restlichen Urlaub nahm der Kläger in der Zeit vom 12. Juni 1967 (Montag) bis zum 29. Juni 1967 (Donnerstag). Dabei wurde die Tatsache berücksichtigt, daß der auf einen arbeitsfreien Samstag fallende 17. Juni 1967 als gesetzlicher Feiertag nicht als Urlaubstag gilt (§ 12 Ziff. 3 MTV).

Über die Höhe des Urlaubsentgelts bestimmt § 12 Ziff. 8 MTV folgendes:

"Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs zu bezahlen. Bei Zeitlohnarbeit ist der bei Urlaubsantritt bezogene Stundenlohn, bei Akkord- und Prämienarbeit der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 6 abgerechneten Monate vor Urlaubsantritt zu vergüten. Die Zahl der für den einzelnen Urlaubstag zu vergütenden Stunden beträgt 1/6 der wöchentlichen werktäglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten 6 Monate vor Urlaubsantritt; sie beträgt jedoch in keinem Falle weniger als 6 Arbeitsstunden für jeden Urlaubstag.

Ist die Arbeitszeit im Betrieb auf 5 Tage verteilt, so gelten arbeitsfreie Werktage, die in die Urlaubszeit

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)

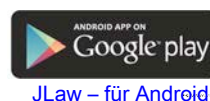


[JLaw – für iOS](#)

fallen, als Urlaubstage. In diesem Fall wird in angebrochenen Urlaubswochen, um einen entsprechenden Ausgleich herbeizuführen, die Zahl der für den Urlaubstag zu vergütenden Stunden einmal im Jahr um je $\frac{1}{5}$ erhöht. Diese Regelung gilt für Betriebe, in denen abwechselnd 5 und 6 Tage wöchentlich gearbeitet wird - z.B. 88-Stunden-Doppelwoche -, nur in solchen angebrochenen Urlaubswochen, in denen der Betrieb 5 Tage arbeitet."

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts legte die Beklagte für den einzelnen Urlaubstag $\frac{1}{6}$ der wöchentlichen Arbeitszeit - d.h. 6,66 Arbeitsstunden - zugrunde. Für die erste Urlaubswoche erhielt der Kläger mithin insgesamt 33,30 Stunden vergütet, da der gesetzliche Feiertag (17. Juni) nicht zu vergüten war. Für die folgende Urlaubswoche wurde das Urlaubsentgelt nach 40 Arbeitsstunden bemessen. Für die letzten vier Urlaubstage (26., 27., 28. und 29. Juni 1967) erhöhte die Beklagte den Bemessungsfaktor von 6,66 Stunden gemäß der wiedergegebenen Tarifvorschrift um $\frac{1}{5}$ auf acht Stunden je Tag.

Der Kläger ist der Auffassung, daß in der ersten Woche seines Urlaubs mit Rücksicht auf den am Samstag liegenden Feiertag ebenso hätte verfahren werden müssen. Da der gesetzliche Feiertag nicht auf den Urlaub anzurechnen, andererseits aber auch nicht zu vergüten sei, handele es sich im Ergebnis ebenfalls um eine angebrochene Urlaubswoche im Sinne des § 12 Ziff. 8 Abs. 2 Satz 2 MTV. Die tarifliche Regelung sei dahin zu verstehen, daß die in einen zusammenhängenden Urlaub fallenden angebrochenen Kalenderwochen (am Anfang oder am Ende des Urlaubs) jeweils mit dem erhöhten Urlaubsentgelt zu vergüten seien. Nichts anderes könne gelten, wenn eine Urlaubswoche wegen eines auf den arbeitsfreien Samstag fallenden Feiertags als angebrochene Urlaubswoche anzusehen sei. Die Beklagte hätte daher die auf den 12., 13., 14., 15. und 16. Juni 1967 gefallenen Urlaubstage nicht unter Zugrundelegung von jeweils 6,66, sondern von jeweils 8 Arbeitsstunden vergüten müssen. Daraus ergebe sich eine Nachforderung von 42,55 DM, deren Höhe in rechnerischer Hinsicht von der Beklagten nicht bestritten wird.



- 4 -

Der Kläger hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 42,55 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 21. August 1967 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Rechtsauffassung des Klägers entgegengetreten. Nach ihrer Auffassung kommt der Zuschlag von 1/5 gemäß § 12 Ziff. 8 Abs. 2 MTV überhaupt nur für die Urlaubstage in Frage, die über der Zahl von 6, 12 oder 18 lägen und die nächst höhere, durch 6 teilbare Zahl nicht erreichten. Urlaubswochen im Sinne des § 12 Ziff. 8 MTV seien nicht mit Kalenderwochen identisch. Demgemäß habe der Kläger nur für die letzten 4 Tage seines zusammenhängend genommenen Urlaubs den Anspruch auf das erhöhte Urlaubsentgelt. Es sei zwar zutreffend, daß der Kläger damit insgesamt während seines Urlaubs ein geringeres Einkommen erzielt habe, als wenn er während der fraglichen Zeit gearbeitet hätte. Derartige Nachteile müßten jedoch in Kauf genommen werden, um so mehr, als die tarifliche Regelung über die Bemessung des Urlaubsentgelts in zahlreichen Fällen zum Vorteil des Arbeitnehmers ausschlage.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die zugelassene Berufung hin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

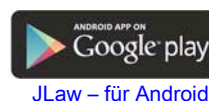
Die Revision ist nicht begründet. Dem Urteil des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zutreffend davon aus, daß der hier maßgebliche MTV auch im Falle der betrieblichen Fünf-Tage-Woche das Urlaubsentgelt je Urlaubstag nach 1/6 der wöchentlichen Arbeitszeit bemißt, daß der MTV also - hinsichtlich des Zeitfaktors - das sog. Sechstelungsprinzip zugrunde legt. Inhalt und Fassung des § 12 Ziff. 8 MTV spre-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)

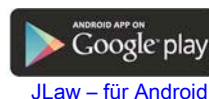


[JLaw – für iOS](#)

chen entgegen der Ansicht der Revision eindeutig für diese Grundannahme des Landesarbeitsgerichts. Im Falle der Fünf-Tage-Woche soll nämlich, wie § 12 Ziff. 8 Abs. 2 Satz 2 MTV besagt, in sog. angebrochenen Urlaubswochen die Zahl der für den Urlaubstag zu vergütenden Stunden einmal im Jahr um je $\frac{1}{5}$ erhöht werden; dies ist nur verständlich, wenn im übrigen der Sechstelungsgrundsatz gilt.

Das Landesarbeitsgericht hat auch die Bedeutung der Ausnahmeregelung für Urlaubstage in sog. angebrochenen Urlaubswochen richtig erkannt. Ihr Sinn ist es, allein für die am Ende einer Urlaubsperiode liegenden Urlaubstage, die keine volle Urlaubswoche ausmachen, also keinen arbeitsfreien Samstag mitumfassen, das Urlaubsentgelt zu erhöhen, damit Nachteile des Sechstelungsgrundsatzes vermieden werden; für die angebrochene Urlaubswoche am Anfang der Urlaubsperiode bedarf es eines Ausgleichs nicht, weil hier die Sechstelung keine Nachteile für den Arbeitnehmer herbeiführt. Die Erhöhung soll jedoch nur "einmal im Jahr" erfolgen, offensichtlich deshalb, weil sonst die Neigung bestände, den Urlaub nur in angebrochene Urlaubswochen unter Ausschluß von arbeitsfreien Samstagen zu legen und dadurch stets die Erhöhung zu erreichen. Diese Beschränkung der günstigeren Ausnahmeregelung schließt es aus, unter der angebrochenen Urlaubswoche i. S. des MTV die Urlaubstage zu verstehen, die über den Zahlen 6, 12, 18 usw. liegen und die nächsthöhere durch 6 teilbare Zahl nicht erreichen. Wäre diese von der Beklagten vertretene Ansicht richtig, so wäre es nicht nötig gewesen, die Beschränkung ausdrücklich auszusprechen. Die Erhöhung käme nämlich in diesem Fall der Sache nach stets nur einmal in Frage, gleichgültig in wieviele Einzelteile der Urlaub zerlegt wird.

Ausgehend von dem dargelegten Sinn der Ausnahmeregelung hat das Landesarbeitsgericht auch ohne Rechtsirrtum deren Anwendung auf den hier gegebenen Fall abgelehnt, daß in einer an sich geschlossenen Urlaubs- und Kalenderwoche der arbeitsfreie Samstag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt. Bei



- 6 -

dieser Zufallslage des arbeitsfreien Tages führt die hier maßgebliche tarifliche Regelung im vorliegenden Fall zwar zu einer Minderung der Gesamteinkünfte des Arbeitnehmers im Vergleich zu der Lage, wie sie im Falle der Weiterarbeit bestanden hätte. Diese Minderung folgt aus dem Wesen des Sechstelungsgrundsatzes einerseits und der Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen andererseits. Die Sechstelung bedeutet nämlich, daß in der Fünf-Tage-Woche das auf den einzelnen Urlaubstag entfallende Urlaubsentgelt nicht nach dem Maßstab des tatsächlich täglich ausgefallenen Arbeitsverdienstes von 1/5 errechnet, sondern auf 1/6 verkürzt wird. Der Kürzungsbetrag wird sozusagen für den arbeitsfreien Samstag aufgespart, der als Urlaubstag gilt und gleichfalls mit 1/6 des Wochenverdienstes vergütet wird. Der auf den Samstag umgelegte Betrag kann aber nicht mehr ausgeschüttet werden, wenn dieser Tag zufällig gesetzlicher Feiertag ist und somit nicht als Urlaubstag behandelt werden kann. Der Ausgleich erfolgt auch nicht gemäß der Regelung des Feiertagslohnzahlungsgesetzes. Denn dieses ist nach dem reinen Lohnausfallprinzip ausgerichtet; es kann in seinem Rahmen nicht berücksichtigt werden, daß als Folge der Sechstelung ein bestimmter Teil des Urlaubsentgelts zur Auszahlung am Samstag vorgesehen war (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche unter 3 a).

Gleichwohl besteht nach der Auffassung des Senats kein durchgreifender Anlaß, die erwähnte Erhöhung des täglichen Urlaubsentgeltsatzes auch auf den hier gegebenen Ausnahmefall anzuwenden. Hierzu bedürfte es einer erweiternden Auslegung der Norm des § 12 Ziff. 8 Abs. 2 Satz 2 MTV; hierbei müßte den Tarifvertragsparteien der Wille unterstellt werden, bei der Ermittlung des Urlaubsentgelts jegliche nachteilige Abweichung von dem Arbeitsentgelt zu vermeiden, das im Falle der Weiterarbeit zu erzielen gewesen wäre, und damit das sog. Lebensstandardprinzip in reinsten Form zu verwirklichen. Ein solcher Wille ist

- 7 -



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



jedoch nicht anzunehmen. So läßt der MTV, wie gesagt, die im Falle mehrfacher Teilung des Urlaubs mögliche Minderung des Urlaubsentgelts gegenüber dem erzielbaren Verdienst ohne Ausgleich zu. Gegen diesen Willen spricht ferner, daß die tarifliche Urlaubsentgeltberechnung zu manchen Vorteilen für den Arbeitnehmer führt. Das gilt nicht nur für den vom Landesarbeitsgericht hervorgehobenen - nicht seltenen - Fall, daß eine angebrochene Urlaubswoche am Anfang der Urlaubsperiode liegt, sondern auch für den hier wichtigen Fall, daß die Urlaubsperiode einen nicht auf den arbeitsfreien Samstag fallenden Feiertag umfaßt. Ist z.B. in der geschlossenen, mit der Kalenderwoche übereinstimmenden Urlaubswoche der Mittwoch ein gesetzlicher Feiertag, so hat der Arbeitnehmer in dieser Woche folgende Gesamteinkünfte: $5/6$ für Montag, Dienstag, Donnerstag bis Samstag als Urlaubsentgelt und $1/5$ Feiertagsentgelt für Mittwoch, insgesamt also $31/30$ des ohne den Urlaub erzielbaren Verdienstes. Dieser Vorteil mag zwar zunächst gering erscheinen gegenüber dem Nachteil, der dem Arbeitnehmer bei einem Zusammentreffen des Feiertags mit dem arbeitsfreien Tag entsteht; hier betragen die Gesamteinkünfte in der Woche nur $5/6 = 25/30$ des sonst erzielbaren Verdienstes. Jedoch ist die Chance, daß ein gesetzlicher Feiertag auf die Tage von Montag bis Freitag fällt, fünfmal größer als die Möglichkeit seines Zusammentreffens mit dem arbeitsfreien Samstag; dadurch wird, insgesamt gesehen, die im letzteren Fall gegebene Minderung des Urlaubsentgelts ausgeglichen.

Werden demnach die Auswirkungen der tariflichen Regelung in ihrer Gesamtheit betrachtet, so sind Abweichungen des Urlaubsentgelts vom erzielbaren Verdienst sowohl zugunsten als auch zuungunsten des Arbeitnehmers möglich, wobei die ersteren nicht unerheblich überwiegen. Eine solche Gesamtschau zeigt vor allem, daß die aus der jeweiligen Lage des gesetzlichen Feiertags folgenden Minderungen bzw. Erhöhungen des Urlaubsentgelts sich innerlich ausgleichen. Damit verbietet sich aber die Annahme, die Tarifvertragsparteien



hätten die Minderung des Urlaubsentgelts bei der hier gegebenen Zufallslage des arbeitsfreien Samstags nicht hinnehmen wollen.

Der Senat hat bei seiner Entscheidung durchaus erwogen, daß die Minderung des Urlaubsentgelts in Fällen der vorliegenden Art für den Arbeitnehmer spürbar ist. Der Kläger hat eine Einbuße von 42,55 DM; dies hat in der Haushaltsrechnung des durchschnittlichen Arbeitnehmers Gewicht. Gleichwohl hat der Senat der hier zu beurteilenden tariflichen Regelung nicht die Anerkennung deshalb versagt, weil sie empfindlich in das durch Tarifverträge nicht aufhebbare (§ 13 Abs. 1 BUrlG) Lebensstandardprinzip bei der Ermittlung des Urlaubsentgelts eingreife. Auch bei der Beurteilung dieser Frage müssen stets die Gesamtauswirkungen der tariflichen Regelung beachtet werden. Eine Orientierung allein am Einzelfall oder an einer bestimmten Gruppe möglicher Fallgestaltungen erscheint unzulässig. Ergoben sich bei einer solchen Gesamtschau nach beiden Richtungen Abweichungen des errechneten Urlaubsentgelts von dem erzielbaren Verdienst, so erscheint die tarifliche Regelung grundsätzlich zulässig. Nur wenn die Abweichung zuungunsten des Arbeitnehmers unangemessen hoch ist, wird es nicht mehr möglich sein, sie hinzunehmen; im vorliegenden Fall kann die Minderung nicht als unangemessen hoch bezeichnet werden, mag sie für den Kläger auch spürbar bleiben.

gez. Dr. Boldt

Dr. Schröder

Siara

Döring

Dr. Sohler



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

