

10. April 1961

Für das Nachschlagewerk! Ja (intern)
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

67

Gesetz: HessUrlG § 5; BGB § 133; AZO §§ 4, 15.

Leitsatz:

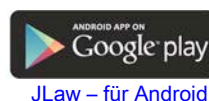
Der Begriff "voll gearbeitet" in § 5 HessUrlG bedeutet, daß der Gesetzgeber im Falle des Vorliegens echter Kurzarbeit die Rechtsstellung des Arbeitnehmers verbessern, in allen übrigen Fällen ihn aber hinsichtlich der Berechnung des Urlaubsgeldes so stellen wollte, als wenn er während der Urlaubszeit im Betrieb weiter gearbeitet hätte.

Aktenzeichen: 5 AZR 529/59

Urteil des BAG vom 10. April 1961 LAG Frankfurt am Main



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



5 AZR 529/59

IV LA 333/59 Frankfurt am Main

Urteilsformel

zugestellt am : 10. April 1961

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

67

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. April 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Holschemacher und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. E. Frey und Keller für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main, Kammer IV, vom 25. August 1959 – IV LA 333/59 – 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist im Betrieb der Beklagten als Werkzeugmacher mit einem Stundenlohn von 2,78 DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie des Landes Hessen (MTV) vom 10. Dezember 1951 i.d.F. vom 18. Dezember 1956. Gemäß § 2 Ziff. 1 dieses Tarifvertrages beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen 45 Stunden in der Woche, die im Betrieb der Beklagten auf die fünf Wochentage von Montag bis Freitag verteilt ist.

In der Zeit vom 22. Dezember 1958 bis zum 8. Januar 1959 wurde dem Kläger sein Jahresurlaub für das Jahr 1958 gewährt. Während der Urlaubszeit war die sonst neunstündige tägliche Arbeitszeit am 24. Dezember und 31. Dezember 1958 durch Betriebsvereinbarung vom 1. Dezember 1958 in Ausführung von § 2 Ziff. 3 Abs. 2 MTV auf sechs Stunden herabgesetzt worden; § 2 Ziff. 3 Abs. 2 MTV bestimmt, daß "die Arbeitszeit in den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. Dezember) möglichst um 12 Uhr, spätestens jedoch um 14 Uhr endet". Die am 24. und 31. Dezember 1958 ausfallende Arbeitszeit von zweifach drei Stunden wurde, wie es die Betriebsvereinbarung vorsah, von der Belegschaft am 13. Dezember 1958, einem sonst arbeitsfreien Sonnabend, vorgearbeitet. Auch der Kläger arbeitete an diesem Tage und erhielt dafür den üblichen Lohn. Für den 24. und 31. Dezember 1958 wurden ihm als Urlaubsgeld nur je sechs Stunden vergütet.

Mit der Klage begehrt der Kläger die Nachzahlung von sechs Stunden Lohn als Urlaubsgeld für die am 24. und 31. Dezember 1958 ausgefallene Arbeitszeit in der unstreitigen Höhe von 16,68 DM, hilfsweise die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages in Höhe von 4,16 DM für die von ihm am 13. Dezember 1958 geleistete Arbeit. Er beruft sich auf die nach § 24 MTV in Bezug genommene Vorschrift des § 5 des Hessischen Urlaubsgesetzes vom 29. Mai 1947 (GVBl. 1947 S. 33; i.d.Folge HessUrlG), die in Abs. 1 vorschreibe, daß sich die Höhe des



- 3 -

Urlaubsgeldes nach dem Entgelt richte, das der Berechtigte erhalten würde, wenn er während der Dauer des Urlaubs voll gearbeitet hätte. Das Urlaubsgeld sei mithin so zu berechnen, als habe er während der Urlaubszeit voll, also 45 Stunden wöchentlich gearbeitet. Zumindest müsse ihm aber für die am 13. Dezember 1958 geleistete Arbeit ein Mehrarbeitszuschlag gewährt werden. Denn für ihn habe an diesem Tage keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestanden, weil es sich um vorgeleistete Arbeit aus seinem Urlaub gehandelt habe, die zu erbringen er, um sein volles Urlaubsgeld zu erhalten, nicht verpflichtet sei, zumal die Beklagte am 13. Dezember 1958, als die ausfallende Arbeitszeit vorgearbeitet wurde, seinen Urlaub für die angegebene Zeit bereits genehmigt gehabt habe.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages die Auffassung vertreten, der Kläger habe mit der Bezahlung von je sechs Stunden für den 24. und 31. Dezember 1958 die ihm zustehende volle Urlaubsvergütung für diese Tage erhalten. Denn wenn § 2 Ziff. 3 Abs. 2 MTV für die Tage vor Weihnachten und Neujahr eine verkürzte Arbeitszeit bestimme, so sei dies die volle Arbeitszeit im Sinne von § 5 HessUrlG; dem Kläger sei dasjenige Entgelt gezahlt worden, das er erhalten haben würde, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte.

Auch der hilfsweise gestellte Antrag auf Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages sei nicht begründet. Die gemäß § 2 Ziff. 3 Abs. 2 MTV erfolgte Verteilung bzw. Umlegung der am 24. Dezember und 31. Dezember 1958 ausgefallenen Arbeitszeit auf den 13. Dezember 1958 habe lediglich den Zweck verfolgt, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, trotz verkürzter Arbeitszeit auf ihren üblichen Lohn zu kommen. Eine im Rahmen des § 4 AZO erfolgte Verteilung der Arbeitszeit sei aber nicht zuschlagspflichtig.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.



Entscheidungsgründe:

1. Nach § 24 Ziff. 1 MTV richtet sich die Höhe des Urlaubs-entgeltes nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der insoweit in Betracht kommende § 5 Abs. 1 HessUrlG lautet:

"Sofern nicht durch Tarifvertrag eine günstigere Regelung vereinbart ist, richtet sich die Höhe nach dem Entgelt, das der Berechtigte erhalten würde, wenn er während der Dauer des Urlaubs voll gearbeitet hätte".

Soweit § 24 Ziff. 3 MTV bestimmt, welcher Verdienst der nach § 24 Ziff. 1 MTV zu vergütenden Stundenzahl pro Stunde zugrunde zu legen ist, handelt es sich hierbei entgegen der Auffassung der Revision nicht um die Höhe des Urlaubsgeldes, d.h. desjenigen Entgeltes, das dem Arbeitnehmer auf Grund der für die Dauer seines Gesamturlaubs zu errechnenden Stundenzahl zusteht, sondern um die Festlegung der Errechnung des der einzelnen Stunde zugrunde zu legenden Arbeitsentgeltes. Daß der vom Kläger der Errechnung des Urlaubsentgeltes auf Akkordbasis zugrunde gelegte Stundenlohn der Bestimmung des § 24 Ziff. 3 MTV entspricht, steht außer Streit.

2. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es demnach allein darauf an, was unter dem in § 5 Abs. 1 HessUrlG formulierten Begriff der Vollarbeit zu verstehen ist, ob, wie der Kläger meint, die Berechnung der Höhe der Urlaubsvergütung ausschließlich auf der Grundlage der Vollarbeit des Betriebes zu erfolgen habe, oder, wie die Beklagte ausführt, der Kläger als Urlaubsvergütung dasjenige Entgelt verlangen könne, das er erhalten würde, wenn er während des Urlaubs tatsächlich gearbeitet hätte.

a) Der Wortlaut des § 5 HessUrlG läßt verschiedene Auslegungen zu. Es ist danach denkbar, daß der Gesetzgeber die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für die Berechnung des Urlaubsgeldes zugrunde legen wollte, er kann aber auch die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit als Vollarbeit im Sinne von § 5 HessUrlG gemeint haben. Es ist weiterhin mög-



- 5 -

lich, daß die tatsächliche Arbeitszeit des Betriebes während des Urlaubs als Grundlage für die Berechnung des Urlaubsgeldes in dem Sinne dienen sollte, daß der Arbeitnehmer während des Urlaubs in geldlicher Hinsicht so gestellt werden soll, wie er stehen würde, wenn er anstelle des Urlaubs im Betrieb gearbeitet hätte. Es sind auch Kombinationen dieser verschiedenen Auslegungsmöglichkeiten denkbar. Eine solche Kombination liegt der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zugrunde, wenn es meint, daß, soweit echte Kurzarbeit in Frage stehe, der Arbeitnehmer so behandelt werden solle, als wenn er während der Dauer des Urlaubs voll gearbeitet hätte; handele es sich dagegen um eine Verkürzung der Arbeitszeit aus anderem Grunde, so sei auf die für den Betrieb maßgebende regelmäßige Arbeitszeit abzustellen, die der beurlaubte Arbeitnehmer geleistet haben würde.

b) Bei jeder Auslegung gesetzlicher Bestimmungen, wie sie in der höchstrichterlichen Rechtsprechung ihren Niederschlag gefunden hat (BGHZ 2, 176 ff. [184]; 17, 275; 18, 49; BVerfG 1, 312; RGZ 127, 48; 133, 386; 139, 112; Ennecerus-Nipperdey, Allgem. Teil des Bürgerl. Rechts, 15. Aufl. § 51 III, §§ 54, 59; RGR-Kommentar zum BGB, 11. Aufl., § 133 Anm. 10; Staudinger-Riezler, BGB, Allgem. Teil, 10. Aufl., Einleitung, Anm. 59; vgl. auch über die Auslegungsgrundsätze des BAG: Reinecke, NJW 55, 1383), ist unter entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 133 BGB nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften, sondern einerseits Sinn und Zweck der zur Auslegung stehenden Bestimmung zu erforschen, andererseits zu beachten, daß die Auslegung nur soweit gehen kann als der nach Sinn und Zweck zu ermittelnde Inhalt der Vorschrift im Gesetzeswortlaut einen noch erkennbaren Ausdruck gefunden hat.

Auch der hessische Gesetzgeber ist ersichtlich bei der Regelung des Urlaubs sowie der Höhe des Urlaubsentgeltes von dem Wesen des Urlaubsanspruchs als eines auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des bei



- 6 -

Arbeit erzielten Entgeltes gerichteten unabdingbaren Anspruchs des Arbeitnehmers ausgegangen (§ 1 HessUrlG). Hinsichtlich der Höhe des dem Arbeitnehmer zu gewährenden Urlaubsentgeltes haben Lehre und Rechtsprechung bei aller Verschiedenheit der möglichen Berechnungssysteme als tragenden Gesichtspunkt in den Vordergrund den Grundsatz gestellt, daß der Arbeitnehmer hinsichtlich des Urlaubsgeldes nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden soll als wenn er gearbeitet hätte (Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 628 - 684; Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 49 V; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 39 III; BAG 3, 52 und 99; 8, 164; so auch das RAG in ständiger Rechtsprechung; ARS 14, 50 ; 36, 359; 40, 122). Für die Annahme, daß der hessische Gesetzgeber von dieser bei Abwägung der Vor- und Nachteile aller sonstigen Berechnungsarten dem Interessenausgleich am besten dienenden Methode hat abweichen wollen, bietet der Gesetzeswortlaut keinen Anhalt. Dies läßt die Regierungsvorlage des Hessischen Urlaubsgesetzes erkenntlich werden, die in § 5 bestimmt, daß die Höhe der Urlaubsbezüge sich nach den Bezügen richtet, die der Berechtigte erhalten würde, wenn er während des Urlaubs gearbeitet hätte (Hess.Landtag, I. Wahlperiode, Drucks. Abtlg. I Nr. 221 vom 12. April 1947). Aus der Tatsache, daß zur Zeit der Entstehung des Gesetzes in vielen Betrieben wegen Rohstoffmangels kurzgearbeitet wurde, ist es zu erklären, daß der Sozialpolitische Ausschuß des Hessischen Landtages in dem Bestreben, den Grundsätzen des Urlaubsrechts entsprechend für die im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer bei Einführung von Kurzarbeit keine Minderung der Urlaubsvergütung eintreten zu lassen, die Einfügung des Wortes "voll" zwischen die Worte "wenn er während der Dauer des Urlaubs" und die Worte "gearbeitet hätte" beantragt hat. Damit hatte die in der Vergangenheit lange Zeit streitige Frage, ob dem in Urlaub befindlichen Arbeitnehmer im Falle von Kurzarbeit nur ein auf dieser Grundlage oder ein auf der Grundlage der vollen Arbeitszeit im Betrieb errechnetes Urlaubsgeld zu zahlen sei, entsprechend der herrschenden Lehre eine Regelung in

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

- 7 -

letzterem Sinne gefunden. Daraus kann aber nicht gefolgert werden, daß es im Sinne des Gesetzgebers gelegen hat, auch in allen anderen Fällen das Lohnausfallprinzip aufzuheben und von der sogenannten individuellen Berechnungsmethode abzuweichen. Es kann z.B. nicht angenommen werden, daß bei der hinlänglich bekannten Auswirkung der einzelnen Urlaubsgeldberechnungsmethoden es der Wille des Gesetzgebers gewesen ist, Arbeitnehmer, die vor und nach der Urlaubszeit in erheblicher Anzahl Überstunden geleistet haben und die auch während der Urlaubszeit, wenn sie gearbeitet hätten, zu einer solchen Mehrarbeit herangezogen worden wären, hinsichtlich der Höhe des Urlaubsgeldes nur auf die regelmäßige Arbeitszeit zu verweisen. Eine derartige, den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts widersprechende Schlechterstellung der Arbeitnehmer könnte nur dann als gewollt angesehen werden, wenn der Wortlaut des Gesetzes ganz eindeutig einen entsprechenden Willen des Gesetzgebers erkennen ließe. Da dies in dem zur Auslegung stehenden Gesetzestext nicht der Fall ist, muß angenommen werden, daß der hessische Gesetzgeber sich die dem Sinn und Zweck des Urlaubs am meisten entsprechende Berechnungsart zu eigen gemacht und dieser Sinn in der gesetzlichen Regelung nur einen unvollkommenen Ausdruck gefunden hat.

Geht man deshalb von dem erkennbaren, aus der Entstehungsgeschichte und dem Zusammenhang sich ergebenden Sinn der hessischen Urlaubsregelung aus, so kann trotz der unvollkommenen Ausdrucksweise § 5 HessUrlG nur dahin verstanden werden, daß der Gesetzgeber im Falle des Vorliegens echter Kurzarbeit - auch in sprachlicher Hinsicht dem Gegenstück zur Vollarbeit - die Rechtsstellung des Arbeitnehmers verbessern und ihm ein Urlaubsgeld in Höhe der vollen betrieblichen Arbeitszeit gewähren wollte, im übrigen ihn - der geltenden Auffassung über das Wesen des Urlaubs entsprechend (vgl. Ziff. 2 der Amtlichen Begründung aaO, Drucks. Nr. 221) - so stellen wollte, als wenn er während der Urlaubszeit im Betrieb weitergear-



- 8 -

beitet hätte (so auch BAG in der zur Veröffentlichung in der Amtl. Sammlung bestimmten Entscheidung vom 28. Oktober 1960 - 1 AZR 200/59 -).

Der Kläger kann daher, da es sich vorliegend um keine auf Arbeitsmangel beruhende Kurzarbeit im echten Sinne, sondern um eine verkürzte Vollarbeitszeit handelt, als Urlaubsgeld nur dasjenige Entgelt fordern, das er erhalten haben würde, wenn er während der Urlaubszeit gearbeitet hätte. Ebenso wie dem Arbeitnehmer die Vorteile dieser Berechnungsart, z.B. bei der erwähnten Einbeziehung einer Überstundenvergütung in das Urlaubsentgelt, zustatten kommen, muß er andererseits gegebenenfalls die bei dieser Berechnungsmethode auch denkbaren Nachteile gegen sich gelten lassen. Die Forderung des Klägers geht letzten Endes dahin, die Auslegung des § 5 HessUrlG der jeweils günstigsten Interessenlage des Arbeitnehmers anzupassen. Diese Auffassung der Revision ist nicht vertretbar. Im übrigen hat der Kläger in dem vorliegenden Fall auch keinerlei geldliche Nachteile erlitten, weil die ausgefallene Arbeitszeit von ihm zusammen mit der gesamten Belegschaft vorgearbeitet und dementsprechend bezahlt worden ist.

c) Bei dieser auf die individuelle Berechnungsmethode der Höhe des Urlaubsentgeltes abstellenden Auslegung des § 5 HessUrlG (ebenso BAG aaO) bedarf es keines Eingehens auf die Frage, ob die gemäß § 2 Ziff. 3 Abs. 2 MTV verminderte Arbeitszeit in den Wochen, in die der 24. und 31. Dezember fallen, nicht die volle Arbeitszeit im Sinne des § 5 HessUrlG darstellt, wie es das Landesarbeitsgericht unter Gleichsetzung der Begriffe "volle" und "regelmäßige" Arbeitszeit annimmt.

3. Auch der Hilfsantrag des Klägers auf Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages für die am 13. Dezember 1958 vorgearbeitete Zeit ist nicht begründet.

Gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 AZO kann die an Werktagen ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit



an Werktagen ausfällt, um den Belegschaftsmitgliedern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren. Durch die Betriebsvereinbarung vom 1. Dezember 1958 sind die am 24. und 31. Dezember 1958 ausgefallenen zwei mal drei Stunden auf den 13. Dezember 1958, einen sonst arbeitsfreien Samstag, vorverlegt worden. Eine so erfolgte anderweite Verteilung der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitswoche unter Beachtung der in § 4 AZO gesetzten zeitlichen Grenzen ist keine Mehrarbeit, für die ein Zuschlag gemäß § 15 AZO zu zahlen ist. Dies wäre nur der Fall, wenn die gesamte Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraumes von fünf Wochen die sich aus § 3 AZO ergebende Grenze von insgesamt 240 Stunden überschreitet, nicht aber innerhalb dieser Grenze nur ungleich verteilt wird (Denecke, AZO, 4. Aufl., § 4, Anm. 8).

Auch tarifliche Bestimmungen rechtfertigen den geltend gemachten Anspruch nicht. Während § 4 Ziff. 1 Satz 1 MTV nur generell den Begriff der Mehrarbeit bestimmt, regelt Satz 2 dieser Tarifbestimmung ersichtlich den Fall des § 4 Abs. 1 AZO, nämlich die regelmäßige Verkürzung der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die übrigen Werktage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche. Daneben steht die zulässige und gemäß § 2 Ziff. 3 Abs. 2 MTV im Einverständnis mit dem Betriebsrat sogar gebotene Verlegung der Arbeitszeit an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr, die einen Anwendungsfall des § 4 Abs. 2 Satz 2 darstellt. Für eine auf dieser Ermächtigungsgrundlage durch Betriebsvereinbarung erfolgte Verlegung der Arbeitszeit regelt sich die Frage eines Mehrarbeitszuschlages nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 4 und 15 AZO, die eine Mehrarbeitsvergütung für eine in dem gesetzlichen Rahmen erfolgte Verlegung der Arbeitszeit nicht vorsehen. Die Beklagte wäre daher zur Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages nur dann verpflichtet, wenn Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages vorschreiben. Dies ist jedoch nicht der Fall. Was für die übrigen, die ausgefallenen Arbeitsstunden vorarbeitenden



- 10 -

Arbeitnehmer der Beklagten gilt, von denen auch die Revision nicht behauptet, daß ihnen ein Mehrarbeitszuschlag für die am 13. Dezember 1958 geleistete Vorarbeit zusteht, gilt auch für den Kläger. Denn die nach § 2 Ziff. 2 und 3 MTV zulässige Betriebsvereinbarung über den Ausfall der Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember 1958 und deren Verlegung auf den 13. Dezember 1958 enthält eine gültige anderweite Regelung der Arbeitszeit an diesen Tagen mit Wirkung für und gegen die Beklagte und ihre gesamte Belegschaft. Unerheblich ist es hierbei, ob die ausgefallene Arbeitszeit in die Urlaubszeit des Klägers fällt und auf wessen Veranlassung und in wessen Interesse die Betriebsvereinbarung zustande gekommen ist. Die auf die Nichterhebung des angebotenen Beweises über letztgenannte Punkte gestützte Rüge der Verletzung des § 286 ZPO ist nicht begründet. Denn für den Kläger gehörten die auf den 13. Dezember 1958 vorverlegten Arbeitsstunden, ohne daß es darauf ankäme, in wessen Interesse und auf wessen Veranlassung die Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, zur regelmäßigen und damit zuschlagsfreien Arbeitszeit in dieser Woche.

gez. Dr. Boldt

Dr. Joachim

Dr. Holschemacher

Dr. Erich Frey

Keller



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

