

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

17

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht, Direktionsrecht; UrlaubsG Berlin § 4 Abs. 3; Feiertagslohnzahlungsg § 1 Abs. 1; Feiertagslohnzahlungsg Berlin § 1 Abs. 1; Gesetz über den Tag der deutschen Einheit vom 4. August 1953 - BGBl. I, 778 - §§ 2,3; Urlaubsregelung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Berliner Bekleidungslohngewerbes (ausgenommen Heimarbeiter) vom 8. August 1960 § 3

Leitsätze:

1. Fällt bei der Fünf-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden der Tag der deutschen Einheit als gesetzlicher Feiertag auf den arbeitsfreien Samstag, so zählt dieser Samstag nicht als Urlaubstag, wenn ein Urlaub zusammenhängend und im vollen zustehenden Umfang genommen wird.
2. Wird bei der Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden der Urlaub zusammenhängend und in vollem Umfang genommen, so sind - sofern nicht gültig kollektivrechtlich oder einzelvertraglich etwas anderes vereinbart ist - bei Arbeitern volle Urlaubswochen mit dem Wochenlohn und die Urlaubstage, die in angebrochene Arbeitswochen fallen, mit je 9 und nicht mit je 7 1/2 Arbeitsstunden zu vergüten, wenn an diesen Tagen ohne Urlaub 9 Stunden gearbeitet worden wäre.

Aktenzeichen: 5 AZR 54/62

Urteil des BAG vom 7. Februar 1963

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erklärt

7. Februar 1963

z. Weinrich,

gierungsschreibersekretär

s Urkundsbeamter

r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

17

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

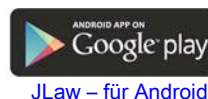
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, 5. Kammer, vom 19. Dezember 1961 - 5 Sa 85/61 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

1. Die Klägerin ist seit dem 20. Januar 1955 als Springerin bei dem Beklagten, einem Zwischenmeister in der Bekleidungsindustrie, beschäftigt. Der Betrieb arbeitet 45 Stunden in der Woche, und zwar von Montag bis Freitag je 9 Stunden. Für das Arbeitsverhältnis galt im Jahre 1961 u.a. die ab 1. Januar 1961 für allgemeinverbindlich erklärte "Urlaubsregelung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Berliner Bekleidungslohngewerbes (ausgenommen Heimarbeiter)" vom 8. August 1960. Dieser Tarifvertrag (künftig: "TV") enthält folgende Urlaubsregelung:

"§ 3

Urlaubsdauer

1. Der Grundurlaub im Kalenderjahr beträgt 18 Arbeitstage.
2. Dieser Grundurlaub erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von.....
5 Jahren um 4 Werkstage, ...
3. pp.
4. Für Schwerbeschädigte beträgt der Grundurlaub 24 Arbeitstage."

Danach standen der Klägerin im Jahre 1961 22 Urlaubstage zu. Sie erhielt von dem Beklagten Urlaub von Donnerstag, dem 1. Juni 1961, bis zum Montag, dem 26. Juni 1961. Die Klägerin blieb aber auch am Dienstag, dem 27. Juni 1961, der Arbeit fern, mit der Begründung, der Tag der deutschen Einheit am Samstag, dem 17. Juni 1961, könne als gesetzlicher Feiertag nicht als Urlaubstag gelten; deshalb sei der 27. Juni 1961 ihr 22. und letzter Urlaubstag gewesen.

Der Beklagte hat sich geweigert, der Klägerin für den 27. Juni 1961 etwas zu zahlen. Er hat sich im Laufe des Rechtsstreites gegenüber der Klägerin jedoch verpflichtet, den 27. Juni 1961 nachträglich als Urlaubstag der Klägerin zu behandeln, falls entgegen seiner Annahme der Klägerin noch ein weiterer Tag als bezahlter Urlaubstag zustehen sollte.

Für den Fall der Arbeit an diesem Tage hätte der Bruttoverdienst der Klägerin 19,80 DM betragen.



Die Klägerin hat beantragt, den Beklagten zur Zahlung von 19,80 DM zu verurteilen.

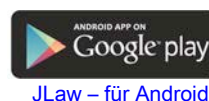
Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, die Klägerin dürfe nicht besser gestellt werden, als wenn sie gearbeitet hätte; das sei der Fall, wenn sie für den 27. Juni 1961 Bezahlung verlangen könne.

2. In den beiden Vorinstanzen ist der Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt er das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Da der Beklagte keine Folgen daraus herleiten will, daß die Klägerin am 27. Juni 1961 eigenmächtig und ohne die erforderliche Bewilligung des Beklagten Freizeit genommen hat (zum Direktionsrecht des Arbeitgebers bei der Urlaubsbewilligung vgl. BAG 9, 1 157 = AP Nr. 12 zu § 123 GewO; BAG 9, 185 ff. 187, 1887 = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG 11, 312 3157 = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG 11, 318 324-3277 = AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht), und er den 27. Juni 1961 als einen von ihm der Klägerin bewilligten Urlaubstag ansehen will, wenn er ihn bezahlen muß, kann der vorliegende Sachverhalt so angesehen werden, als habe die Klägerin in der Zeit vom 1. Juni 1961 bis zum 27. Juni 1961 im Einverständnis mit dem Beklagten Freizeit genommen und werde nur noch darüber gestritten, ob ihr von dieser Freizeit auch der 27. Juni 1961 als tariflicher und zu bezahlender Urlaub zustand.

2. Nach § 3 Ziffer 1 und Ziffer 2 TV hatte die Klägerin 18 "Arbeitstage" Grundurlaub und 4 "Werkstage" Zusatzurlaub, insgesamt 22 Arbeits- bzw. Werkstage bezahlten Urlaubes zu beanspruchen. Der Umstand, daß § 3 Ziff. 1 und § 3 Ziff. 4 TV von "Arbeitstagen" und § 3 Ziff. 2 TV von "Werktagen" spricht, ist unbeachtlich. Aus der ohne nähere Begründung geschehenden unterschiedlichen Verwendung der Worte "Arbeitstage" (§ 3 Ziff. 1 und Ziff. 4 TV) und "Werkstage" (§ 3 Ziff. 2 TV) ist zu entnehmen, daß § 3 TV mit "Arbeits- und Werktagen" die Vorstellung



verbindet, damit seien alle Tage gemeint, die nach den im Arbeitsleben seit jeher herrschenden Vorstellungen für einen bezahlten Erholungsurlaub in Frage kommen, nämlich alle Tage, die nicht Sonn- und gesetzlich anerkannte Feiertage sind (vgl. auch Nikisch, ArbR, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 39 II 5 S. 538 zu Fußnoten 95 und 96; Dersch, Die Urlaubsgesetze, 1954, Anm. 355; Hueck-Nipperdey, ArbR, 6. Aufl., Bd. 1, 1959, § 49 IV 1 S. 402 zu Fußnote 45 mit weiteren Nachweisen; Gros, AR-Blattei, Urlaub VI A zu Ziffer C I). Die Regelungen des Urlaubsg Berlin, der übrigen Landesurlaubsgesetze sowie das am 1. Januar 1963 in Kraft getretene Bundesurlaubsg (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 1963, § 3 Anm. 22; Boldt-Schlephorst, BUrlG, 1963 § 3 Anm. 4) bestätigen diese Annahme dadurch, daß sie in den verschiedensten Fassungen dasselbe zum Ausdruck bringen. Teilweise besagen diese Gesetze ausdrücklich, daß gesetzlich anerkannte Feiertage nicht auf den Urlaub anzurechnen sind (vgl. § 4 Abs. 1 und Abs. 3 Urlaubsg Berlin); teilweise bringen sie das dadurch zum Ausdruck, daß sie den Umfang desurlaubes nach "Arbeitstagen" (vgl. § 3 Abs. 1 Urlaubsg Baden; Art. 4 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1, Art. 6, Art. 8 Abs. 1 und Abs. 2 Urlaubsg Bayern; § 3 Abs. 1 Urlaubsg Bremen; § 2 Abs. 1 Urlaubsg Hessen; § 1 Abs. 1, § 3 Urlaubsg Rheinland-Pfalz; Art. 2, 3 Abs. 1, 5 Urlaubsvfg. Saarland; § 2 Abs. 1 Urlaubsg Württemberg-Baden) oder nach "Werktagen" (vgl. § 3 Urlaubsg Hamburg; § 2 Abs. 1 und Abs. 3 Urlaubsg Niedersachsen; § 5 Abs. 1 Urlaubsg NRW; § 3 Abs. 1 und Abs. 2 Urlaubsg Schleswig-Holstein; § 54 Abs. 2 SeemG; § 19 Abs. 2 und Abs. 7, § 22 Ziff. 3 JugArbSchutzG; § 3 Abs. 1 und Abs. 2 Bundesurlaubsg) bemessen.

3. Wenn der Klägerin somit ab Donnerstag, dem 1. Juni 1961, für 22 Tage Urlaub erteilt wurde und in diese Zeit der 17. Juni fiel, so war dieser nicht als Urlaubstag zu bewerten. Der 17. Juni war als Tag der deutschen Einheit in Berlin gesetzlicher Feiertag (vgl. §§ 2, 3 des Bundesgesetzes über den Tag der deutschen Einheit vom 4. August 1953 - BGBl. I, 778 - und Art. I des Berliner ÜbernahmeG vom 11. August 1953 - GVOBl. Berlin S. 783). Gemäß § 4 Abs. 3 Urlaubsg Berlin ebenso wie nach § 3 TV, aber auch nach den bereits erörterten allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen rechnet er daher nicht als Urlaubstag.



Daran ändert sich nichts dadurch, daß der 17. Juni 1961 auf einen arbeitsfreien Samstag fiel.

a) Bei der Fünf-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden gilt der arbeitsfreie Samstag, wenn auf ihn kein gesetzlicher Wochenfeiertag fällt, als Werk- und Arbeitstag, und er ist daher auf den Urlaub anzurechnen. Die Richtigkeit dieser vielfach bestrittenen Annahme (vgl. die Nachweise bei Dersch-Neumann, aaO, § 3 Anm. 29-31) rechtfertigt sich aus der Überlegung, daß die Fünf-Tage-Woche mit 45 Wochenarbeitsstunden arbeitslastmäßig einer Sechs-Tage-Woche mit je 7 1/2 Arbeitsstunden oder anderer Stundenverteilung im wesentlichen entspricht. Die Fünf-Tage-Woche macht den arbeitsfreien Samstag nicht zu einem echten Ruhetag. In der Fünf-Tage-Woche verschieben sich nur die Ruhezeiten, die sich bei der Sechs-Tage-Woche und 45 Arbeitsstunden an den einzelnen Tagen in größerem Umfang ergeben als in der Fünf-Tage-Woche, durch entsprechendes verstärktes Arbeiten an fünf Tagen der Woche aus Gründen der Zweckmäßigkeit, der Annehmlichkeit, wegen der Lage des Samstages vor dem anschließenden Sonntag auf einen bestimmten Tag, weil sich die so zusammengefaßten ununterbrochenen Frei- und Ruhezeiten besser ausnutzen lassen als eine Vielzahl von kürzeren Freizeiten an den einzelnen Wochentagen. Wer somit von einer Fünf-Tage-Woche mit 45 Stunden zusammenhängend durch Urlaub freigestellt wird, wird arbeitslastmäßig in dem gleichen Umfang freigestellt wie bei einer Sechs-Tage-Woche mit 45 Stunden.

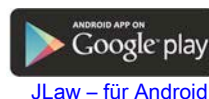
Auch urlaubsgeldmäßig ist die Situation die gleiche. Wer als Arbeitnehmer von einer Fünf-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden wegen Urlaubs zusammenhängend freigestellt wird, erhält auch als Urlaubsgeld genau so viel, wie wenn er von einer Sechs-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden freigestellt würde, und dasselbe gilt bei einem zusammenhängenden Urlaub von zwei oder drei Arbeitswochen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Urlaubskarten; Nikisch, aaO, § 39 III 4 S. 546 zu Fußnote 143 mit weiteren Nachweisen).



Somit wird sowohl in der Frage der Befreiung von der Arbeitslast wie in der Frage des Urlaubsentgeltes der Urlaubszweck nicht dadurch berührt, daß anstelle der Sechs-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden in einer Fünf-Tage-Woche mit derselben Stundenzahl gearbeitet wird. Das rechtfertigt es, bei zusammenhängender Urlaubsgewährung bei der Fünf-Tage-Woche mit 45 Arbeitsstunden den arbeitsfreien Samstag als Arbeitstag anzusehen und auf den Urlaub anzurechnen (vgl. auch § 3 Abs. 2 BundesurlaubsG; vgl. Nikisch, aaO, § 39 III 4 S. 546 zu Fußnote 143 und BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Urlaubskarten).

b) Fällt aber in solchen Fällen auf einen infolge der Fünf-Tage-Woche arbeitsfreien Samstag ein gesetzlicher Feiertag, so ist die Situation eine andere. Ein durch vermehrte Arbeit an 5 Tagen herausgesparter arbeitsfreier Samstag ist nicht dasselbe wie ein Samstag, auf den ein gesetzlicher Feiertag fällt. An einem gewöhnlichen arbeitsfreien Samstag lassen sich von den Arbeitnehmern auch während desurlaubes viele persönliche Angelegenheiten erledigen, die sie während der Woche nicht ausführen konnten, die "liegen" blieben. Ist jedoch der Samstag ein gesetzlicher Feiertag, so kann der Arbeitnehmer das oft nicht. Die Geschäfte sind geschlossen, auch die Behörden, soweit sie sonst samstags Dienststunden wahrnehmen; gewisse häusliche Arbeiten, die sonst samstags erledigt werden, sind wegen des Feiertags kraft Gesetzes oder Herkommens nicht möglich (z.B. das übliche "Autowaschen" an Samstagen). Dem steht andererseits gegenüber, daß gesetzliche Feiertage entsprechend ihrem Zweck vielfach Pflichten - weltlicher, politischer, gesellschaftlicher und kirchlicher Art - begründen und das nicht hinwegzudenkende allgemeine Fluidum verbreiten, daß eben Feiertag und nicht arbeitsfreier Samstag sei. Diese durchaus ernst zu nehmenden Gegebenheiten verbieten es, einen arbeitsfreien Samstag, auf den ein gesetzlicher Feiertag fällt, nur wie einen gewöhnlichen arbeitsfreien Samstag zu behandeln und ihn wie diesen auf den Urlaub anzurechnen.

c) Zuzugeben ist dem Beklagten, daß bei einer solchen Auslegung der Arbeitnehmer, der sich im Urlaub befindet, in gewisser Beziehung besser steht als der Arbeitnehmer, der keinen Urlaub genommen

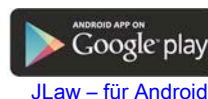


hat. Der Arbeitnehmer, der in der Fünf-Tage-Woche täglich 9 Stunden arbeitet, um einen arbeitsfreien Samstag zu erübrigen, erhält, wenn auf einen Samstag ein gesetzlicher Feiertag fällt, keinen arbeitsfreien Samstag, sondern - kraft Gesetzes - einen Festtagssamstag, der nicht zu bezahlen ist, weil an ihm keine Arbeit infolge des Feiertages ausgefallen ist (§ 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG und § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin). Soweit die Revision daraus herleiten will, ein beurlaubter Arbeitnehmer könne nicht besser stehen als ein nichtbeurlaubter Arbeitnehmer, geht sie indessen fehl. In den Fällen, in denen bei der Fünf-Tage-Woche gesetzliche Feiertage auf andere Tage als den Samstag fallen, stehen arbeitende und beurlaubte Arbeitnehmer gleich. Sie erhalten, wenn der gesetzliche Feiertag auf einen Werktag fällt, dafür den Lohnausfall gemäß § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG bzw. § 1 Abs. 1 FeiertagslohnzahlungsG Berlin; wenn der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag fällt, erhalten sie keine Feiertagsvergütung. Es entbehrt aber des inneren Sinnes, den Zufall, daß der gesetzliche Feiertag in periodischen Abständen auf einen arbeitsfreien Samstag fällt, zum Anlaß zu nehmen, daraus quasi als Prinzip herzuleiten, der beurlaubte Arbeitnehmer dürfe sich nicht besser stehen als der nicht beurlaubte Arbeitnehmer. Derartige Situationen lassen sich praktisch mitunter nicht vermeiden. Soweit der Arbeitgeber damit nicht einverstanden ist, kann er dem mit den zulässigen Mitteln seines Direktionsrechtes bei der Festlegung der Urlaubszeit begegnen. Soweit er das nicht tut, werden die nicht beurlaubten Arbeitnehmer nicht nennenswert dadurch betroffen, daß der beurlaubte Arbeitskollege einen entsprechenden Vorteil erlangt hat. Den gleichen Vorteil können sie u.U. auch erreichen, wenn sie ihre eigene Urlaubszeit entsprechend wählen. Das geringfügige Gewicht dieses hier somit in Rede stehenden Vorteils verbietet es daher, für diesen Anlaß den Satz aufzustellen, ein beurlaubter Arbeitnehmer dürfe infolge gesetzlicher Feiertage nicht unter allen Umständen besser stehen als der nicht beurlaubte Arbeitnehmer. Der vorliegende Rechtsstreit gibt auch keine Veranlassung, der Frage nachzugehen,



wie zu entscheiden ist, wenn ein Arbeitnehmer, der in der Fünf-Tage-Woche arbeitet, seinen Urlaub tageweise nur an Neunstundentagen oder nur mit wenigen Tagen nur an den Neunstundentagen nehmen und dadurch die Anrechnung der arbeitsfreien Samstage auf seinen Gesamturlaub vermeiden will (vgl. dazu Gaul, RdA, 1960, 419 ff.; vgl. auch Dersch-Neumann, aaO, § 3 Anm. 32 mit zahlreichen Nachweisen). Denn vorliegend ist nur zu entscheiden, ob bei einem zusammenhängend in vollem Umfang genommenen Erholungsurlaub ein gesetzlicher Feiertag, der auf einen arbeitsfreien Samstag fällt, auf die Urlaubszeit anzurechnen ist. Das ist nach allem aber zu verneinen (ebenso Dersch-Neumann, aaO, § 3 Anm. 27; vgl. auch das Urteil des Senates vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 32/62 -).

4. Nach allem ist somit der 17. Juni 1961 nicht auf den Urlaub der Klägerin anzurechnen, so daß ihr ein Anspruch auf Urlaub für die Zeit vom 1. Juni bis einschließlich dem 27. Juni 1961 zustand. Urlaubsgeld hat sie nur für den Zeitraum vom 1. Juni bis 26. Juni 1961 erhalten. Sie hat für diese Zeit das erhalten, was sie verdient hätte, wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätte. Sie muß aber für die gesamte Urlaubszeit im wesentlichen so gestellt werden, daß sie das an Urlaubsgeld erhält, was sie erhalten hätte, wenn sie auch am 27. Juni 1961 gearbeitet hätte. Für diesen Tag hätte sie, wie zwischen den Parteien nicht weiter streitig, 19,80 DM und damit die Klagesumme erhalten. Durch die damit gebotene Zusprechung ihrer Klage, wird die Klägerin insgesamt während desurlaubes so gestellt, wie wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätte. Der Ansicht des Beklagten, für Montag, den 26. Juni 1961, und für Dienstag, den 27. Juni 1961, sei nur ein Sechstel des ^{als Urlaubsgeld} Wochenlohn^{es} anzusetzen, kann dagegen jedenfalls im vorliegenden Fall nicht gefolgt werden. Derartige Berechnungen mögen - was hier dahinstehen kann und nicht zu entscheiden ist - in Betracht zu ziehen sein, wenn innerhalb einer Fünf-Tage-Woche der Urlaub nur tageweise mit dem Versuch der Aussparung des arbeitsfreien Samstages genommen wird. Bei einem Urlaub, der - wie hier - z u s a m m e n h ä n g e n d genommen wird, wie es die Regel sein soll und dem Urlaubszweck entspricht, muß - sofern nicht gültig durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag etwas anderes vereinbart ist - das Urlaubs-



geld jedenfalls so berechnet werden, daß es dem Lebensstandard-
prinzip gerecht wird. Da der Urlauber^{deshalb} während des Urlaubes
geldmäßig im wesentlichen so stehen soll, wie wenn er gearbei-
tet hätte, muß er für Urlaubstage, die in eine angebrochene
Fünf-Tage-Arbeitswoche fallen, für diese Tage die Vergütung
für 9 Stunden erhalten, wenn an diesen Tagen ohne Urlaub 9
Stunden gearbeitet worden wäre. Nur so ist gewährleistet, daß
der Arbeitnehmer, der nach Urlaubsende im Laufe einer Fünf-
Tage-Woche die Arbeit wieder aufnimmt, durch Urlaubsgeld und
Arbeitsverdienst insgesamt so gestellt bleibt, wie wenn er
45 Stunden gearbeitet hätte. Für den vorliegenden Fall kann
dann die Klägerin mit einem Urlaubsgelde für je 9 Stunden für
die Tage am 26. und 27. Juni 1961 sowie durch Arbeit mit je
9 Stunden am 28., 29. und 30. Juni 1961 (Mittwoch bis Freitag)
ihren Lebensstandard auch für die Woche vom 26. Juni bis
1. Juli 1961 wahren (vgl. auch Nikisch, aaO, § 39 III S. 546
zu Fußnote 143 mit Nachweisen). Da die Vorinstanzen diese
Folge somit zutreffend ausgesprochen haben, macht das die Zu-
rückweisung der Revision notwendig.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Eck

M. Kempe



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

