

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaub und Fünf-Tage-Woche; UrlaubsG NRW §§ 7 Abs. 1, 10 Abs. 2; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Brauereien und selbständigen Handelsmälzereien im Lande NRW vom 19.12.1957/5.6.1959, § 8 Ziffer IV Abs. 1

Leitsätze:

1. Soweit nach § 8 Ziff. IV Abs. 1 des oben genannten Tarifvertrages das Urlaubsgeld sich nach dem Durchschnittseinkommen des Arbeitnehmers aus den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt bemisst, besagt das noch nichts darüber, ob bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche bei arbeitsfreiem Samstag einzelne Urlaubstage in einer durch zusammenhängend genommenen Urlaub angebrochenen Arbeitswoche mit einem Fünftel oder einem Sechstel des Durchschnittswochenlohnes zu bezahlen sind.
2. Unter der Geltung dieses Tarifvertrages ist in der Fünf-Tage-Woche mit arbeitsfreiem Samstag und im wesentlichen gleichmäßig verteilter Arbeitszeit, wenn der Urlaub zusammenhängend genommen wird, für jeden Urlaubstag einer durch den Urlaub angebrochenen (oder abgebrochenen) Arbeitswoche, soweit er nicht auf einen arbeitsfreien Samstag fällt, als Urlaubsentgelt ein Fünftel des Durchschnittseinkommens im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 des Tarifvertrages – nicht ein Sechstel – zu zahlen.

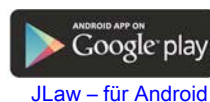
Aktenzeichen: 5 AZR 91/62

Urteil des BAG vom 9. Mai 1963

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteilstenor zuge-
teilt am 9. Mai 1963

bez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
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 7. Mai 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

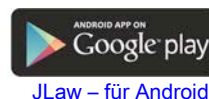
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 8. Kammer in Köln, vom 12. Januar 1962 – 8 Sa 465/61 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

1. Die Parteien streiten über die Frage, ob bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche Urlaubsgeld für Urlaubstage, die in eine sogenannte angebrochene Arbeitswoche fallen, nach dem Fünftelungs- oder Sechstelungsprinzip zu berechnen ist.

2. In einzelnen ist der Streitstand folgender:

a) Der Kläger ist bei der Beklagten als Dreher beschäftigt. Im Jahre 1961 wurde bei der Beklagten in der Fünf-Tage-Woche mit 42 1/2 Stunden an den Tagen von Montag bis Freitag bei arbeitsfreiem Samstag gearbeitet. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt damals der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Brauereien und selbständigen Handelsmälzereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 19. Dezember 1957, gültig ab 1. Januar 1958 (künftig: TV), abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband Rheinisch-Westfälischer Brauereien und Mälzereien, Düsseldorf, einerseits, und der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, Landesleitung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, andererseits, geändert durch TV vom 5. Juni 1959. Danach standen dem Kläger für das Jahr 1961 21 Werktage Urlaub zu. Er erhielt diesen Urlaub für die Zeit von Montag, dem 17. Juli 1961 bis Mittwoch, den 9. August 1961 einschließlich. Der Durchschnittswochenverdienst des Klägers in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt betrug 141,70 DM. Als Urlaubsgeld gewährte ihm die Beklagte pro Urlaubstag einschließlich der Samstage 1/6 dieses Durchschnittswochenverdienstes, den sie mit 24,03 DM errechnet hat. Sie gewährte ihm demnach drei Wochenlöhne für die Zeit von Montag, dem 17. Juli ¹⁹⁶¹ bis Samstag, den 5. August 1961 einschließlich sowie für die Tage vom 7. August bis 9. August 1961 (Montag bis Mittwoch) einschließlich je drei Tagesverdienste in Höhe eines Sechstels des Wochenlohnes (je 24,03 DM).

b) Der Kläger ist der Ansicht, für die drei Urlaubstage vom 7. August bis 9. August 1961 stehe ihm ein Urlaubsgeld in Höhe von je einem Fünftel seines Wochenlohnes = je 28,34 DM zu, so daß er für diese Tage noch die Differenz von $3 \times 4,31 = 12,93$ DM



- 3 -

zu fordern habe. Mit seiner Klage hat er Verurteilung der Beklagten zur Zahlung dieses Betrages verlangt.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, nach § 8 des oben genannten TV habe der Kläger für die drei Urlaubstage von Montag, dem 7. August 1961 bis Mittwoch, den 9. August 1961 nur je ein Sechstel des Wochendurchschnittslohnes von 141,70 DM, somit nur 3 x 24,03 DM zu fordern.

3. Die hier interessierende Bestimmung des § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV lautet wie folgt:

"IV. Berechnung der Urlaubsvergütung.

Für die Bemessung des Urlaubsentgelts wird der Arbeitsverdienst zugrunde gelegt, den der Arbeitnehmer während der letzten sechs Monate vor Antritt des Urlaubs durchschnittlich erhalten hat. ..."

4. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr dagegen entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

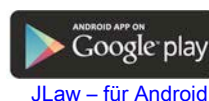
Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die Frage, ob Urlaubstage, die, wie hier, in eine sogenannte angebrochene (das gleiche gilt für: "abgebrochene") Arbeitswoche fallen, mit je einem Fünftel oder je einem Sechstel des Wochendurchschnittslohnes aus den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt (vgl. § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV) zu bezahlen seien, sei aus dem TV selbst keine Regelung zu entnehmen. Dieser regelt nur, was auch nach § 10 Abs. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 Urlaubsg NRW statthaft sei, von welcher Bezugsgröße bei der Bemessung des Urlaubsgeldes auszugehen sei und bestimme als Bezugsgröße nicht den Verdienst bei regelmäßiger Arbeitszeit in den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt (§ 7 Abs. 1 Urlaubsg NRW) oder den vielfach in der Praxis gehandhabten mutmaßlichen Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers während des Urlaubs, sondern den Durchschnittsverdienst, den der Arbeitnehmer während der letzten sechs Monate vor Urlaubsantritt hatte und der für die Urlaubszeit zugrunde zu legen sei. Nicht jedoch sei es der Sinn des TV,

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auch zu bestimmen, daß pro Urlaubstage nur ein Sechstel des Wochendurchschnittsverdienstes zu bezahlen sei. Die Frage der Verteilung des Wochendurchschnittsverdienstes im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV auf die einzelnen Urlaubstage müsse daher nach dem Sinn der tariflichen Urlaubsgeldregelung und unter Berücksichtigung allgemeiner urlaubsrechtlicher Grundsätze erfolgen. Auch bei einer Orientierung der Bemessung des Urlaubsgeldes an einer Bezugsgröße, die sich aus dem Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers während der letzten sechs Monate vor Urlaubsantritt ergibt, gelte aber der Grundsatz, daß der Arbeitnehmer während des Urlaubs im wesentlichen nicht schlechter stehen solle, als wenn er gearbeitet hätte. Dann müsse aber durchschlagen, daß bei einem Urlaubsgeld von je einem Fünftel des Durchschnittswochenlohnes im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV für die drei Urlaubstage vom 7. August bis 9. August 1961 (Montag bis Mittwoch) und einem wirklichen, tatsächlich erzielten Arbeitsverdienst von je einem Fünftel für die restlichen zwei Arbeitstage am 10. August und 11. August 1961 (Donnerstag und Freitag) der Kläger so gestellt werde, wie es dem Lebensstandardprinzip am nächsten komme.

2. Diese Annahme des Landesarbeitsgerichts läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

a) Wenn in einem Betriebe in der Fünf-Tage-Woche mit 42 1/2 Stunden und arbeitsfreiem Samstag gearbeitet wird und der Kläger die Bemessung seines Urlaubsgeldes nach der sogenannten Lohnausfallmethode verlangen könnte, ist eindeutig, daß dann bei einem zusammenhängend genommenen Urlaub die hier allein noch interessierenden Urlaubstage vom 7. August bis 9. August 1961 mit je einem Fünftel des Wochenverdienstes zu vergüten wären, weil der Kläger ohne Urlaub diesen Betrag an diesen Tagen erzielt hätte. Das hat der Senat in dem Urteil vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - im einzelnen ausgeführt, worauf hiermit verwiesen werden kann. Die Frage, wie das Urlaubsgeld nach der Lohnausfallmethode dann zu berechnen wäre, wenn der Urlaub nicht zusammenhängend, sondern in der Form vieler Teilurlaube und mit dem Versuch der Aussparung



von arbeitsfreien Samstagen genommen würde (vgl. dazu Gaul RdA 1960, 419 ff.; auch Dersch-Neumann, BUrlG, 1963, § 3 Anm. 29, 32), ist hier nicht zu entscheiden.

b) Im vorliegenden Falle ist die Rechtslage keine andere. Die Tarifvertragsparteien haben zwar – was nach § 10 Abs. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 UrlaubsG NRW statthaft war – die Bezugsgröße für die Bemessung des Urlaubsgeldes anders geregelt, als sie nach der sogenannten Lohnausfallberechnung anzunehmen wäre. Wenn sie in § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV als Bezugsgröße für die Bemessung des Urlaubsgeldes den Durchschnittsverdienst des Klägers in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt bestimmten, so verliert damit der Lohnausfallgedanke nicht seine Bedeutung. Auch eine solche Regelung kann sinnvollerweise nur bedeuten, daß aus den verschiedensten Gründen der Gerechtigkeit, Zweckmäßigkeit und Praktikabilität als Lohnausfall während desurlaubes der Betrag "g e l t e n" soll, den der Kläger im Durchschnitt in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt verdient hat. Bei v o l l e n U r l a u b s w o c h e n, die von Montag bis Samstag laufen, ist es dabei gleichgültig, ob man für die Bemessung des täglichen Urlaubsgeldes von einem Durchschnitts w o c h e n l o h n oder von einem Durchschnitts t a g e l o h n nach dem Fünftelungs- oder Sechstelungsprinzip ausgeht; denn es ist jedenfalls der Sinn der Tarifregelung, für v o l l e Urlaubswochen, wenn diese mit Montag beginnen und Samstag enden, dem beurlaubten Arbeitnehmer auch den v o l l e n Wochendurchschnittslohn im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV zu gewährleisten. Wenn dagegen, wie hier, Urlaubszeiten in Rede stehen, die eine Arbeitswoche nur anbrechen (oder abbrechen), so k ö n n e n nach § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW die Tarifvertragsparteien zwar für die in einem solchen Falle zu vergütenden e i n z e l n e n Urlaubst a g e auf den Durchschnitts t a g e l o h n abstellen, der sich nach dem S e c h s t e l u n g s p r i n z i p aus dem Durchschnittswochenlohn im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV ergibt. Daß das aber im vorliegenden Falle geschehen sei, ist dem TV nicht zu entnehmen. Bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche und arbeitsfreiem Samstag spricht aber dann für solche Fälle – d.h. für Fälle, in denen bei einem



- 6 -

zusammenhängend genommenen Urlaub das Urlaubsgeld wegen An- oder Abbrechens einer vollen Arbeitswoche t a g e w e i s e zu berechnen ist - die V e r m u t u n g für die F ü n f t e i l u n g des Wochenverdienstes, gleichgültig, ob Bezugsgröße für die Bemessung des Urlaubsgeldes der - hypothetische - Lohnausfall des Arbeitnehmers während desurlaubes oder - wie hier - sein Durchschnittsverdienst aus den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt ist. Denn nur bei einer solchen Berechnungsweise wird - wie der erkennende Senat auch schon in seinem Urteil vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - im einzelnen ausgeführt hat - dem für das Urlauberecht wesentlichen Lebensstandardprinzip in der besten Weise Rechnung getragen (vgl. auch die zur Veröffentlichung bestimmten Urteile des Senats vom 25. April 1963 - 5 AZR 44/62 und vom 9. Mai 1963 - 5 AZR 411/62). Danach soll der Arbeitnehmer - auch bei einer Bemessung des Urlaubsgeldes nach dem Durchschnittsverdienst in den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt - im wesentlichen so gestellt werden, wie wenn er während desurlaubes gearbeitet und dann diesen Durchschnittsverdienst gehabt hätte. Das führt aber im vorliegenden Falle bei einem zusammenhängend genommenen Urlaub für die Urlaubstage in einer sogenannten angebrochenen (oder abgebrochenen) Arbeitswoche zur F ü n f t e i l u n g des Durchschnittswochenlohnes aus den letzten sechs Monaten vor Urlaubsantritt. Denn wenn der Arbeitnehmer bei einem zusammenhängend genommenen Urlaub bei einer Arbeitsweise in der Fünf-Tage-Woche in einer angebrochenen Arbeitswoche für drei Urlaubstage (7. August bis 9. August 1961) je ein Fünftel des Durchschnittswochenlohnes im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 IV und für die verbleibenden restlichen zwei Arbeitstage (Donnerstag und Freitag = $\frac{1}{5}$ 10. August und 11. August 1961) der angebrochenen Woche je ein Fünftel des in dieser Woche für ihn tatsächlich anfallenden Wochenlohnes erhält, wird er insgesamt während desurlaubes im wesentlichen so gestellt, wie wenn er keinen Urlaub gehabt und gearbeitet hätte.

c) Auch die gegenteiligen rechnerischen Überlegungen der Revision, die zudem zum Teil auf Zahlenangaben beruhen, die vom Lan-

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

des Arbeitsgericht nicht als gegeben festgestellt sind, vermögen demgegenüber nicht zu überzeugen. Die Beispiele, mit denen die Revision darlegen will, ein Arbeitnehmer könne sich bei der hier angewandten Methode im Falle der durch einzelne Urlaubstage an- oder abgebrochenen Arbeitswoche besser stehen, als er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte, leiden alle an dem entscheidenden Fehler, daß die Revision für Urlaubs- und Arbeitstage verschiedene Tagessätze anwendet, nämlich für die Arbeitstage ein Fünftel des Wochenlohnes und für die Urlaubstage ein Sechstel des Wochenlohnes. Wenn die Revision dagegen in den von ihr angeführten Beispielen für Urlaubstage ein Fünftel des Durchschnittslohnes im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV und - ohne den arbeitsfreien Samstag - für die Arbeitstage ebenfalls ein Fünftel dieses Durchschnittslohnes ansetzen würde, käme sie zu keiner Besserstellung des Arbeitnehmers. Eine solche ist rechnerisch und faktisch nur denkbar, wenn der Tagesdurchschnittslohn im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV nach dem Fünftelungsprinzip einen anderen Wert hat (höher oder niedriger ist) als der nach dem Fünftelungsprinzip in der an- bzw. abgebrochenen Woche tatsächlich verdiente Arbeitslohn. Bei einer dann notwendigen Fünftelung verschiedener Bezugsgrößen kann sich der Arbeitnehmer in der an- bzw. abgebrochenen Woche teilweise besser, teilweise schlechter stehen, als er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte. Wenn der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV sowohl für die Urlaubs- als auch die Arbeitstage zur Anwendung kommt, machen Urlaubstagsfünftel und Arbeitstagsfünftel in der Fünf-Tage-Woche zwangsläufig 5/5 und damit einen Durchschnittswochenlohn aus. Wenn dagegen Urlaubstagsfünftel gemessen am Durchschnittswochenverdienst des § 8 Ziff. IV Abs. 1 TV für einen oder mehrere Urlaubstage in der an- bzw. abgebrochenen Arbeitswoche zur Anwendung kommen und für die restlichen Arbeitstage Verdienste in Rede stehen, die einen anderen Wert haben als das oder die Urlaubstagsfünftel, dann kann der Arbeitnehmer in der



an- bzw. abgebrochenen Arbeitswoche sowohl besser als auch schlechter stehen, als er gestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte. Das gleiche gilt, wenn innerhalb der Fünf-Tage-Woche die Dauer der täglichen Arbeitszeit an den einzelnen Tagen nicht dieselbe, sondern geringfügig unterschiedlich ist. Diese Unterschiedlichkeiten lassen sich nicht vermeiden und bestätigen nur, daß die hier vertretene Lösung den Vorzug der größeren Klarheit und Praktikabilität hat. Sie knüpft auch der Sache nach - neben dem Lebensstandardprinzip - noch an einen anderen wichtigen Gesichtspunkt an: Das hier zur Anwendung gebrachte Fünftelungsprinzip für Urlaubs- und Arbeitstage - ohne den arbeitsfreien Samstag - trägt dem Umfang Rechnung, in dem der Arbeitnehmer in einer an- bzw. abgebrochenen Woche durch Urlaub von der Arbeit einerseits freigestellt ist und andererseits gearbeitet hat. Die urlaubsbedingte Arbeitsfreistellung an einem oder an einigen Arbeitstagen und die tatsächliche Arbeit an den restlichen Tagen haben zusammen genommen das Gewicht, daß in der an- bzw. abgebrochenen Woche der arbeitsfreie Samstag mitverdient wird.

3. Zusammen genommen ergibt sich somit, daß im vorliegenden Fall der Kläger Urlaubsgeld für die drei Urlaubstage vom 7. August bis 9. August 1961 nach dem Fünftelungsprinzip verlangen kann. Da das Landesarbeitsgericht diese Folge im Ergebnis zutreffend angenommen hat und das Rechenwerk im übrigen unstreitig ist, macht das die Zurückweisung der Revision der Beklagten notwendig.

gen. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Eck

E. Schäfer



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

