

14. Juni 1961

101

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

Gesetz: UrlaubsG Bremen § 7 Satz 3 und Satz 4,
 § 3 Abs. 3 Satz 1 (neue Fassung); BGB
 § 611 Urlaubsrecht

Leitsatz: Hat ein Arbeitnehmer während der letzten
 drei Monate vor seinem Urlaubsantritt
 durch Mehrarbeit einen erhöhten Verdienst
 erzielt, so ist nach § 7 Satz 4 UrlaubsG
 Bremen als Urlaubsgeld pro Urlaubstag der
 Tagesdurchschnittsverdienst zu zahlen, den
 der Arbeitnehmer in den letzten drei
 Monaten vor seinem Urlaub unter Berück-
 sichtigung seiner Mehrarbeit erzielt hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 94/60

Urteil des BAG vom 14. Juni 1961

LAG Bremen



101

5. AZR 94/60

I Sa 168/59 Bremen

Verkündet

am 14. Juni 1961

gez. Weinrich,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Beklagten, Berufungsbeklagten und Revisionsklägers,

g e g e n

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagten,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Meissner und Chr. Frey für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen – Erste Kammer – vom 4. Februar 1960 – I Sa 168/59 – wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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 seit 1955 in dem im Lande Bremen be-
legenden Sandfuhrunternehmen des Beklagten als Kraftfahrer
beschäftigt. Die Parteien streiten über die Berechnung des
dem Kläger für 1959 zustehenden Urlaubsgeldes aus folgendem
Anlass:

Der Kläger hat seit dem 1. Januar 1959 bis zu seinem
am 10. August 1959 erfolgten Urlaubsantritt im Wochendurch-
schnitt 60 Stunden gearbeitet. Entsprechend dem auf sein
Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommenden Tarifvertrag zwi-
schen der Fachvereinigung Nahverkehr im Verband für das Ver-
kehrsgewerbe Bezirk Bremerhaven und der Gewerkschaft ÖTV vom
18. März 1959, der als regelmässige wöchentliche Arbeitszeit
45 Stunden vorsieht, wurden dem Kläger jeweils 15 Wochenstun-
den als Überstunden erhöht vergütet. Infolgedessen hatte der
Kläger in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt einen
durchschnittlichen Stundenverdienst von 2,11 DM. Für den am
10. August 1959 angetretenen Urlaub von 18 Arbeitstagen zahlte
der Beklagte dem Kläger diesen durchschnittlichen Stundenver-
dienst von 2,11 DM jedoch nur für je 48 Stunden pro Urlaubs-
woche.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, gemäss § 7 Satz 4
UrlaubsG Bremen könne er als Urlaubsgeld den Durchschnitts-
stundenverdienst von 2,11 DM für je 60 Stunden pro Urlaubs-
woche beanspruchen. Hiervon ausgehend hat er von dem Beklagten
Zahlung eines weiteren Urlaubsgeldes von 75,96 DM verlangt.
Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag geltend ge-
macht, gemäss § 3 Abs. 3 Satz 1 UrlaubsG Bremen brauche er den
Durchschnittsstundenverdienst von 2,11 DM nur für je 48 Stunden
pro Urlaubswoche zu bezahlen.

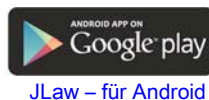
Das Rechenwerk ist zwischen den Parteien im übrigen un-
streitig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landes-
arbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der Revision verfolgt
der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

1. Für die Berechnung des Urlaubsgeldes hat das Landesarbeitsgericht, da eine tarifliche Regelung dieser Frage im Sinne von § 7 Satz 1 und Satz 2 UrlaubsG Bremen vorliegend fehlt, § 7 Satz 3 und Satz 4 UrlaubsG Bremen in Betracht gezogen. Im Hinblick auf den jetzigen § 3 Abs. 3 Satz 1 (bisherigen § 3 Abs. 4 Satz 1) UrlaubsG Bremen hat es für § 7 Satz 3 UrlaubsG Bremen angenommen, diese Vorschrift bestimme die Höhe des Urlaubsgeldes dahin, dass als Urlaubsgeld der Arbeitslohn geschuldet werde, den der Arbeitnehmer ohne Urlaub bei einer 48-stündigen Arbeitszeit erhalten hätte. Die Regelung des § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen hat es dagegen dahin ausgelegt, dass ein Arbeitnehmer, der innerhalb der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt infolge Überstunden einen höheren Durchschnittsverdienst erzielt hat, für die Urlaubszeit diesen Durchschnittsverdienst ungeschmälert weiter erhalte. Im Gegensatz zu seiner früheren Entscheidung vom 8. November 1950 - Sa 53/50 - hat es das Landesarbeitsgericht ausdrücklich abgelehnt, in den Fällen des § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen nur für je 48 Arbeitsstunden pro Urlaubswoche den mehrarbeitsbedingten erhöhten Durchschnittsstundenverdienst als das zutreffende Urlaubsgeld anzusehen. Hiervon ausgehend ist es zu der Bejahung der Berechtigung des vom Kläger verfolgten Begehrens gekommen.

2. Diese Gesetzesauslegung des Landesarbeitsgerichts lässt entgegen der Annahme der Revision einen Rechtsverstoß nicht erkennen.

Für die Annahme des Landesarbeitsgerichts spricht bereits die Fassung von § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen für sich genommen. Wenn es dort heisst, ein während der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt durch Mehr-, Schicht- und Akkordarbeit u.ä. erzielter höherer Durchschnittsverdienst sei für die Berechnung des Urlaubsgeldes zugrunde zu legen, dann geht der Gesetzgeber zunächst ersichtlich davon aus, dass in solchen Fällen



- 4 -

ein Arbeitnehmer ein höheres Urlaubsgeld erhalten solle als nach der Regelung des § 7 Satz 3 UrlaubsgG Bremen. Da § 7 Satz 4 UrlaubsgG Bremen nicht auf § 7 Satz 3 UrlaubsgG Bremen Bezug nimmt und an ihn auch nicht inhaltlich anknüpft, sondern einen besonderen Arbeitssachverhalt anspricht (Mehr-, Schicht- und Akkordarbeit u.ä.), ist dieser Vorschrift nicht zu entnehmen, in den hierin angesprochenen Fällen berechne sich das Urlaubsgeld derart, dass pro Urlaubswoche von dem Durchschnittsstundenverdienst aus den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt multipliziert mit 48 auszugehen sei. Hätte der Gesetzgeber dies sagen wollen, so hätte es nahegelegen, § 7 Satz 4 UrlaubsgG Bremen dem Sinne nach dahingehend zu formulieren, bei mehrarbeitsbedingtem höheren Durchschnittsverdienst während der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt sei als Urlaubsgeld der Betrag zugrunde zu legen, der sich ergebe, wenn für die in § 3 Abs. 3 Satz 1 UrlaubsgG Bremen genannte normale wöchentliche Arbeitszeit von dem gleichen Durchschnittsverdienst ausgegangen werde. Einen dahingehenden Wortlaut und Sinn hat aber § 7 Satz 4 UrlaubsgG Bremen nicht.

Etwas anderes ergibt sich aber auch nicht aus einer zusammengefassten Betrachtung der in § 7 UrlaubsgG Bremen enthaltenen Urlaubsgeldregelung. Nach § 7 Satz 1 und Satz 2 UrlaubsgG Bremen sollen für die Berechnung des Urlaubsgeldes die tariflichen Regelungen massgebend sein. Satz 3 in § 7 UrlaubsgG Bremen enthält dann gleichsam eine Subsidiärregelung für den Fall, dass tarifliche Regelungen in dieser Beziehung fehlen. In einem solchen Fall soll der Arbeiter jedenfalls in aller Regel den Lohn erhalten, den er bei 48-stündiger Arbeitszeit ohne Urlaub verdient haben würde. Damit ist die seit langem im Arbeitsleben bekannte sogenannte "abstrakte Methode" der Urlaubsgeldberechnung eingeführt (über die verschiedenen Berechnungsmethoden für das Urlaubsgeld vgl. Dersch, Die Urlaubsgesetze, 1954, Randziffer 629 ff. und Hueck-Lipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, 1959, § 49 V 2 c, S. 405). Wenn sich daran dann aber § 7 Satz 4 UrlaubsgG Bremen anschliesst und für die Berechnung des Urlaubsgeldes für die dort genannten Fälle den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zugrundelegt, dann muss man sagen, dass dabei



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 5 -

beitszeit" auszugehen ist, wie das die sogenannte "pauschale Methode" üblicherweise zum Ausdruck bringt, dann ist damit eben nicht die reine sogenannte "pauschale Methode", sondern eine Abart davon, eine Art individualisierte pauschalisierte Methode angewandt, die im Arbeitsleben ebenfalls seit langem bekannt und gebräuchlich ist (vgl. Dersch, aaO, Randziffer 632; Hueck-Nipperdey, aaO, § 49 V 2 b S. 405 zu Fussnote 56). Gerade aber, wenn man unter diesem Blickpunkt die Spannweite des § 7 UrlaubsG Bremen in der Regelung des Urlaubsgeldes und die Verwendung typischer Regelungs- und Berechnungsmethoden insgesamt würdigt, nämlich die Privilegierung der Tarifautonomie an erster Stelle (§ 7 Satz 1 und Satz 2 UrlaubsG Bremen), die Subsidiärregelung des § 7 Satz 3 UrlaubsG Bremen mittels der sogenannten "abstrakten Methode" und die Begünstigung von Mehrarbeitsverdiensten u.ä. während der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt durch die individualisierte Pauschalmethode, ergibt sich hinlänglich, dass der Gesetzgeber in § 7 UrlaubsG Bremen insgesamt mehrere Regelungs- und Berechnungsmethoden für Urlaubsgeld hat gelten lassen wollen, von denen jedenfalls nicht zu erkennen ist, dass die in § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen genannte Methode von der in § 7 Satz 3 des Gesetzes genannten abhängig sein soll.

Insgesamt wird somit die Annahme des Landesarbeitsgerichts sowohl dem Wortlaut des § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen wie dem in § 7 des Gesetzes zusammengefasst zum Ausdruck kommenden Gesetzessinn mit dem Inhalt gerecht, dass in den von § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen genannten Fällen dem Arbeitnehmer der Durchschnittsverdienst aus den letzten drei Monaten vor Urlaubsantritt als Urlaubsgeld zustehen soll. Das Landesarbeitsgericht hat dabei zutreffend darauf hingewiesen, dass damit auch ein allgemeines urlaubsrechtliches Prinzip vom bremischen Gesetzgeber für die in § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen genannten besonderen Fälle verwirklicht wird. Derjenige Arbeitnehmer, der durch Mehrarbeit längere Zeit hindurch höheren Verdienst erzielt hat, darf seinen Lebenszuschnitt hierauf einrichten und ist durch



die in § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen enthaltene Regelung in die Lage versetzt, in diesem Lebenszuschnitt auch seinen Urlaub zu verbringen. Entgegen der Annahme der Revision ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht auch diesen Gesichtspunkt bei der Gesetzesauslegung in Betracht gezogen hat. Es muss dem bremischen Gesetzgeber unterstellt werden, dass er diesen seit langen anerkannten urlaubsrechtlichen Gesichtspunkt jedenfalls gekannt hat. Wenn die Fassung des § 7 Satz 4 UrlaubsG Bremen und der Vergleich zu den in Satz 1 - 3 von § 7 UrlaubsG Bremen enthaltenen Urlaubsgeldregelungen genügenden Anhalt dafür gibt, dass der bremische Gesetzgeber diesen Gesichtspunkt auch in den in § 7 Satz 4 genannten Fällen verwirklichen wollte, so konnte das Landesarbeitsgericht dies auch aussprechen.

3. Bei der somit zutreffenden Annahme des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, dass der Beklagte dem Kläger während der drei Urlaubswochen den Durchschnittsverdienst zahlen musste, den der Kläger in den drei Monaten vor Urlaubsantritt infolge Mehrarbeit hatte. Der Beklagte musste daher von einem Durchschnittsstundenverdienst für 60 Wochenarbeitsstunden ausgehen. Das führt, wie auch die Revision nicht verkennt, rechnerisch zu dem vom Kläger verfolgten Betrag von 75,96 DM und macht, da das Landesarbeitsgericht diesen Betrag dem Kläger zuerkannt hat, die Zurückweisung der Revision notwendig.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Frey

Meissner



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS