

Aktenzeichen: 6 AZR 360/79

LAG Niedersachsen

Urteil des BAG vom 17. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BUrtG §§ 1, 3, 11; MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Niedersachsen vom 3. Mai 1977 §§ 9, 12

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 360/79

5 Sa 100/78 Niedersachsen

Verkündet am
17. Dezember 1981

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Mergenthaler für Recht erkannt:

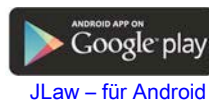
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Februar 1979 - 5 Sa 100/78 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Kraftfahrer im Omnibusverkehr beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Niedersachsen vom 3. Mai 1977 (MTV). Der Kläger arbeitet an sechs Tagen in der Woche. Die Beklagte hat das Urlaubsentgelt 1977 anhand einer zwischen Betriebsrat und Beklagten im Jahr 1974 geschlossenen Vereinbarung berechnet. Dort heißt es u.a.:

"12. Urlaub für Fahrpersonal

- 12.1 Die geleisteten Stunden des vorherigen Kalenderjahres werden durch die Arbeitstage geteilt. Ergebnis: Durchschnittliche Stunden je Arbeitstag.
- 12.2 Der Bruttoverdienst des vorherigen Kalenderjahres wird durch geleistete Stunden geteilt. Ergebnis: Durchschnittlicher Stundenlohn.
- 12.3 Wird der Grundstundenlohn erhöht, wird auch der errechnete Durchschnittsstundenlohn um diesen Prozentsatz erhöht.
- 12.4 Durchschnittsstunden mal Durchschnittsstundenlohn ergibt die Vergütung je Urlaubstag."

Dieses so errechnete Tagesurlaubsentgelt hat die Beklagte dem Kläger für alle Urlaubstage des Jahres 1977 mit Ausnahme der in die Urlaubszeit gefallenen Samstage gezahlt. Sie stützt sich hierbei auf den MTV. Dort heißt es u.a.:

"§ 9
Urlaub

1. ...
 2. Der Urlaubsanspruch für Erwachsene richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung, soweit nachfolgend nicht etwas anderes vereinbart wurde.
 3. ...
 4. Urlaubstage sind die Tage von Montag bis einschließlich Freitag. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 18 Urlaubstage. ...
- ..."



Der Kläger meint, wer in der Arbeitszeit sechs Tage in der Woche Lohn erhalte, brauche sich während des Urlaubs nicht mit 5/6 des Wochenlohns zufrieden geben. Soweit in die Urlaubszeit Samstage eingeschlossen seien, sei der Durchschnittslohn des vorangegangenen Kalenderjahres durch die Urlaubstage zu teilen, nicht durch die Arbeitstage. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 298,38 DM nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat der in der Berufungsinstanz auf Zahlung von 384,65 DM nebst Zinsen erhöhten und rechnerisch unstreitigen Klage stattgegeben und die Revision zugelassen. In den Gründen führt es im wesentlichen aus, mit der Neufassung des MTV habe man im Ergebnis den bezahlten Urlaub um drei Werktage verlängert. Bei den in die Urlaubszeit fallenden Samstagen handele es sich zwar nicht um tarifmäßige, aber doch um gesetzliche Urlaubstage. Also seien sie auch zu bezahlen und dürften nicht etwa als "arbeitsfreie Werktage" unbezahlt bleiben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren erstinstanzlichen Antrag weiter. Sie ist der Auffassung, dem Tarifvertrag lasse sich entnehmen, daß für Samstage, weil sie keine Urlaubstage seien, auch kein Urlaubsentgelt entrichtet werden müsse. Der Tarifvertrag habe den bezahlten Urlaub mit anderen Worten nur um drei "arbeitsfreie" und deshalb auch unbezahlte Samstage verlängert.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zurückzuweisen.

Der Kläger kann auch für die in die Urlaubszeiten eingeschlossenen Samstage Urlaubsentgelt verlangen.

1. Entgegen der Auffassung der Parteien kann offen bleiben, ob bei der Berechnung des Urlaubsentgelts das Sechstelungsprinzip (so BAG AP Nr. 1 zu § 7 BUrlG Abgeltung) oder das Fünftelungsprinzip (so BAG AP Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 8 zu § 611 B



Urlaub und Fünf-Tage-Woche) anzuwenden ist. Denn jedenfalls hat der Arbeitnehmer, der - wie hier - mehrere volle Kalenderwochen Urlaub nimmt, Anspruch darauf, für jede Woche den vollen Lohn zu erhalten, mag er nun aus 5/5 oder aus 6/6 bestehen. Die Zahlungspflicht der Beklagten folgt unabhängig vom Fünftelungs- oder Sechstelungsprinzip aus den §§ 1, 11 BUrlG und dem MTV. Dabei kann offen bleiben, ob der Manteltarifvertrag - wie die Beklagte meint - den bezahlten Urlaub um unbezahlte eingeschlossene "arbeitsfreie" Samstage verlängern könnte oder ob diese Regelung schon gegen ein in § 1 BUrlG etwa enthaltenes Lebensstandardprinzip verstoßen würde und deshalb unwirksam wäre (zum Lebensstandardprinzip BAG AP Nr. 11, 12, 48, 54 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; AP Nr. 2 zu § 5 UrlaubsgG Hessen). Eine solche Abweichung vom Gesetzeswortlaut müßte sich jedenfalls klar und eindeutig aus dem Tarifvertrag ergeben. Es ist kein Anhaltspunkt ersichtlich, wonach der Tarifvertrag zwischen Urlaubstagen und "arbeitsfreien" unbezahlten Tagen unterscheidet. Das Gegenteil ist der Fall.

a) Wortlaut und Sinn der tariflichen Urlaubsregelung lassen erkennen, daß der Urlaub nicht um entgeltfreie Samstage verlängert werden sollte. Soweit § 9 Ziff. 4 MTV bestimmt, "Urlaubstage" seien die Tage "von Montag bis einschließlich Freitag", gibt er nur eine Größe für die Berechnung der Urlaubsdauer vor, er sagt nicht, daß die im Urlaub eingeschlossenen Samstage unbezahlt bleiben, falls Arbeitnehmer an Samstagen arbeiten.

§ 9 Ziff. 4 Satz 1 MTV ist im Zusammenhang mit dem unmittelbar anschließenden Satz zu sehen, nach dem der Urlaub "jährlich mindestens 18 Urlaubstage" beträgt. Wird dasselbe Wort im unmittelbaren Zusammenhang benutzt, ist davon auszugehen, daß es auch in beiden Fällen dieselbe Bedeutung haben soll.

§ 9 Ziff. 4 Satz 1 und 2 MTV bestimmen so - worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat -, daß bei der Berechnung der Urlaubsdauer die darin eingeschlossenen Samstage - anders als es § 3 BUrlG vorsieht - nicht auf die Anzahl der durch den Manteltarifvertrag gewährten Urlaubstage angerechnet werden. Auf diese Weise haben die Tarifpartner den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 18 Werktagen um drei Tage verlängert. Sie



haben zugleich ein Problem der Urlaubsberechnung gelöst, das sich aus der tariflichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden (§ 4 Ziff. 1 MTV) und ihrer Verteilung auf die einzelnen Wochentage ergibt. Diese Wochenarbeitszeit läßt sich u.a. - soweit dies nach §§ 3 ff. AZO, Abschnitt III Ziff. 50 der Ausführungsverordnung zur AZO und § 15 a StVZO zulässig ist - auf fünf Arbeitstage, auf 5 1/4 Arbeitstage mit wöchentlicher Samstagsarbeit von zwei Stunden oder - wie es § 4 Ziff. 7 MTV den Betriebspartnern freistellt - über den Wechsel zwischen einer 40-Stunden-Woche und der 44-Stunden-Woche mit 14-tägiger Arbeitszeit an halben Samstagen verteilen. Die tarifliche Regelung würde sich - ohne den Eingangssatz des § 9 Ziff. 4 MTV - wie die gesetzliche Regelung (§ 3 BUrlG) darstellen. Jeder Arbeitnehmer hätte Anspruch auf drei Wochen Urlaub, unabhängig davon, ob er samstags arbeitet oder nicht. § 9 Ziff. Satz 1 MTV stellt nun klar, daß - wiederum unabhängig von der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werkstage - jeder gewerbliche Arbeitnehmer im Tarifgebiet Anspruch auf drei Wochen plus drei Tage Urlaub hat. Diese Vorschrift sorgt im Geltungsbereich des MTV für einen von der Verteilung der Wochenarbeitszeit losgelösten einheitlichen Urlaubsanspruch von drei Kalenderwochen plus drei Tagen.

b) Folgte man der Beklagten und verstünde § 9 Ziff. 4 MTV als Verlängerung des Jahresurlaubs um drei unbezahlte Samstage, würden die Arbeitnehmer besser gestellt, die an Samstagen nicht arbeiten. Nähmen sie den vollen Jahresurlaub, erhielten sie auch die volle Bezahlung für diese drei Wochen inklusive der eingeschlossenen Samstage. Wer - wie der Kläger - auch samstags arbeitet, müßte sich für diese drei Wochen mit einem Teil seines Normallohns zufriedengeben. Für eine solche Differenzierung in der Urlaubsbezahlung gibt der Tarifvertrag nichts her. Dessen Systematik zeigt vielmehr, daß nicht nur eine einheitliche Urlaubsdauer, sondern auch eine einheitliche Regelung des Urlaubslohns gewollt ist. § 9 MTV betrifft - sieht man von Ziff. 8, der Regelung über das zusätzliche Urlaubsgeld ab - allein die Urlaubsdauer, die Festlegung des Urlaubszeitpunkts (Ziff. 11) und den Verlust des Urlaubsanspruchs (Ziff. 10),



nicht die Lohnzahlung während des Urlaubs. Sie ist in § 12 MTV erkennbar abschließend geregelt, indem der Tarifvertrag dort ausnahmslos auf die gesetzlichen Bestimmungen verweist. Hätten die Tarifpartner gewollt, daß eingeschlossene Samstage ohne Verdienst bleiben sollen, hätte dies in § 12 MTV geregelt werden müssen. Wenn § 12 MTV für alle Fallgestaltungen festlegt, daß Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts sich nach den gesetzlichen Bestimmungen richten, steht damit auch fest, daß gewerbliche Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages während des Urlaubs keine Verdiensteinbußen hinnehmen müssen, wenn sie an Samstagen arbeiten. Wie die Arbeitnehmer ohne Tarifbindung und ihre an Samstagen grundsätzlich arbeitsfreien Kollegen sollen sie während des Urlaubs mit dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt rechnen dürfen.

2. Der Anspruch ist auch der Höhe nach begründet. Die Parteien haben in der Vorinstanz unstreitig gestellt, daß der Anspruch des Klägers auf die Klagesumme zu beziffern ist. Damit haben sie zugleich die Berechtigung der von ihnen auf der Basis der - möglicherweise nach §§ 87 Abs. 1 Eingangssatz und 77 Abs. 3 BetrVG unwirksamen - Betriebsvereinbarung vorgenommenen Berechnung des Urlaubsentgelts für die hier streitigen Samstage der Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogen. Im übrigen hat keine der Parteien behauptet, bei einer Änderung der Berechnungsgrundlage (Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt nach § 12 MTV anstelle des Durchschnittsverdienstes des letzten Kalenderjahres nach der Betriebsvereinbarung) würde sich ein von der Klagesumme abweichender Betrag ergeben.

Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Leinemann

Hohnheit

Mergenthaler



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

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