

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht; Urlaubsgesetz Rheinland-Pfalz
§ 2

Leitsätze:

Hat im Falle des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres der Arbeitnehmer sowohl einen Urlaubsabgeltungsanspruch gegen seinen ersten Arbeitgeber wie einen Urlaubsanspruch gegen den zweiten Arbeitgeber, so kann der erste Arbeitgeber, der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommen wird, den Arbeitnehmer auf den Urlaubsanspruch gegen den zweiten Arbeitgeber verweisen. Der erste Arbeitgeber kann auch dann die Erfüllung des Urlaubsabgeltungsanspruchs verweigern, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch oder den Urlaubsabgeltungsanspruch gegen den zweiten Arbeitgeber schuldhaft nicht geltend gemacht hat und infolge Fristablaufs nicht mehr geltend machen kann.

Aktenzeichen: 1 AZR 340/58

Urteil des BAG vom 6. November 1959

LAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

? AZR 340/58
Sa 30/58 Mainz

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 6. November 1959

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 1959 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Mellentin und Dr. Eichler für Recht erkannt:

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 6. Mai 1958 - 1 Sa 30/58 - wird aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Mainz zurückverwiesen.

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:

Der am 29. August 1939 geborene Kläger war in der Zeit vom 13. März 1957 bis zum 6. August 1957 bei der Beklagten tätig. Die Beklagte gewährte ihm unmittelbar vor seinem Ausscheiden einen anteiligen Urlaub von zwölf Tagen. Als bald nach seinem Ausscheiden trat der Kläger als Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber.

Die Parteien sind tarifgebunden an den Rahmentarifvertrag für die Steine - und Erden - Industrie vom 15. April und 16. Mai 1957.

Dort finden sich über den Urlaub folgende Bestimmungen:

" § 10 I Ziff. 3

Der volle Urlaubsanspruch für neu- und wiedereingestellte Arbeitnehmer über 18 Jahre entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit).

§ 10 I Ziff. 4

Arbeitnehmer unter 18 Jahren haben in jedem Kalenderjahr, in dem vor Vollendung des 18. Lebensjahres das Lehr- oder Arbeitsverhältnis länger als drei Monate ohne Unterbrechung bestanden hat, Urlaubsanspruch als Jugendliche.

§ 10 I Ziff. 7

Ist das Eintrittsjahr zugleich Austrittsjahr, so erhält der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des ihm zustehenden Urlaubs, auch wenn die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt ist.

§ 10 IV Ziff. 3

Der Urlaubsanspruch - ausgenommen ein im Vorjahr erworbener anteiliger Urlaubsanspruch - erlischt mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres, wenn er nicht erfolglos geltend gemacht worden ist. Dieses gilt nicht, soweit gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen."

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte schulde ihm nach den Vorschriften des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz vom 8. Oktober 1948 eine Urlaubsabgeltung für weitere zwölf Tage in der rechnerisch unstreitigen



Höhe von 305,40 DM. Diesen Betrag macht er mit der Klage geltend.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung, sie ist der Ansicht, dem Kläger stehe ein solcher Urlaubsabgeltungsanspruch nicht zu, da er im Urlaubsjahr 1957 nur fünf Monate bei ihr gearbeitet habe; auch müsse sich der Kläger wegen weiterer Urlaubsansprüche an seinen neuen Arbeitgeber halten.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision.

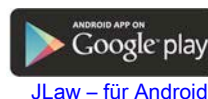
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht führen.

I. Nach § 1 des Landesgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz zur Regelung des Urlaubs (Urlaubsgesetz) vom 8. Oktober 1948 (GVBl. 1948 S. 37)) hat jeder Arbeitnehmer in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser Urlaub beträgt für erwachsene Arbeitnehmer mindestens zwölf Arbeitstage, für jugendliche Arbeitnehmer nach § 2 des Gesetzes mindestens 24 Arbeitstage. Der Kläger, der am 29. August 1939 geboren ist und seit dem 13. März 1957 bei der Beklagten im Arbeitsverhältnis gestanden hat, ist als jugendlicher Arbeitnehmer im Sinne der Vorschriften dieses Gesetzes anzusehen; denn er war vor Vollendung des 18. Lebensjahres bei der Beklagten tätig.

Die Revision vertritt nun die Auffassung, daß nach den Vorschriften des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz der jugendliche Arbeitnehmer, der im Laufe des Urlaubsjahres seinen Arbeitsplatz wechselt, gegen den Arbeitgeber nur einen Anspruch auf anteiligen Urlaub habe. Der dem jugendlichen Arbeitnehmer in einem solchen Fall zu gewährende



- 4 -

Urlaub sei in der Weise zu errechnen, daß der Arbeitnehmer nur so viel Zwölftel des gesamten Urlaubs von 24 Tagen zu beanspruchen habe, wie er Monate im Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber gestanden habe. Daraus folge, daß der Kläger von der Beklagten allenfalls zehn Tage Urlaub zu bekommen gehabt habe und durch die Gewährung einer Freizeit von zwölf Tagen somit befriedigt sei.

Der Senat konnte der Auffassung der Revision, daß in den Vorschriften des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz dieser sogenannte Zwölftelungsgrundsatz, wenn auch nicht ausdrücklich, so doch stillschweigend oder dem Sinne nach, ausgesprochen sei, nicht folgen. Es ist zwar richtig, daß eine Reihe der Urlaubsgesetze der Länder den Zwölftelungsgrundsatz für den Fall des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres eingeführt haben. Der Senat hat aber wiederholt, u.a. in seinen Entscheidungen zu den Hausarbeitstagsgesetzen der Länder, ausgesprochen, daß jedes Landesgesetz aus sich selbst heraus auszulegen und anzuwenden sei (vgl. Entscheidung vom 2.11.1956, BAG 3, 163 = AP Nr. 4 zu § 1 Hausarbeitstagsgesetz Niedersachsen, und Entscheidung vom 17.1.1958, BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 Hausarbeitstagsgesetz Nordrhein-Westfalen). Bestimmungen über die Urlaubszwölftelung in Urlaubsgesetzen anderer Länder können daher nicht ohne weiteres zur Auslegung auch des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz herangezogen werden. Ausdrücklich ist der Grundsatz der Urlaubszwölftelung in dem Urlaubsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz nicht ausgesprochen. Auch ist nicht ersichtlich, daß er in diesem Gesetz stillschweigend oder dem Sinne nach zum Ausdruck gekommen wäre. Der Senat muß daher davon ausgehen, daß jugendliche Arbeitnehmer im Lande Rheinland-Pfalz - abgesehen von Fällen offenbaren Mißbrauchs - schon dann den gesetzlich festgelegten Anspruch auf den Jugendurlaub in Höhe von 24 Arbeitstagen haben, wenn sie in dem Urlaubsjahr vor Vollendung des 18. Lebensjahres tätig gewesen sind. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger.

- 5 -

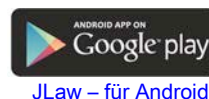


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



II. Nun bestimmt allerdings § 6 des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz, daß die Regelung von Einzelheiten, insbesondere eine Urlaubsstaffelung auf der Grundlage des Mindesturlaubsanspruchs dieses Gesetzes, der vertraglichen Vereinbarung vorbehalten ist. Die Parteien sind an den Rahmentarifvertrag für die Steine- und Erden-Industrie vom 15. April und 16. Mai 1957, der am 1. Mai 1957 in Kraft getreten ist und damit für den Urlaubsanspruch im Urlaubsjahr 1957 zu beachten ist, gebunden. Die Revision leitet aus § 10 I Ziff. 7 dieses Tarifvertrages her, daß jedenfalls auf Grund dieser tariflichen Regelung auch für jugendliche Arbeitnehmer dann die Urlaubszwölfteilung gelte, wenn das Eintrittsjahr zugleich das Austrittsjahr sei.

Die genannte tarifliche Vorschrift ist auf jugendliche Arbeitnehmer jedoch nicht anzuwenden. Diese Auslegung des Tarifvertrages ist geboten, weil § 10 I Ziff. 7 mit der Festlegung der Zwölfteilung die Erwähnung der Wartezeit von sechs Monaten verbindet. Die tarifliche Vorschrift gewährt Urlaubsansprüche nach dem Grundsatz der Zwölfteilung, "auch wenn die Wartezeit von sechs Monaten nicht erfüllt ist". Eine solche Wartezeit von sechs Monaten haben nach § 10 I Ziff. 3 nur erwachsene Arbeitnehmer zurückzulegen, bevor sie einen Anspruch auf den Urlaub geltend machen können. Für jugendliche Arbeitnehmer gilt demgegenüber § 10 I Ziff. 4. Sie haben den Urlaubsanspruch als Jugendliche, wenn "vor Vollendung des 18. Lebensjahres das Lehr- oder Arbeitsverhältnis länger als drei Monate ohne Unterbrechung bestanden hat". Es ist der Revision allerdings zuzugeben, daß die Bedeutung der Vorschrift in § 10 I Ziff. 7 nicht völlig eindeutig ist. Denkbar ist immerhin auch die Auslegung, daß der Satz, "auch wenn die Wartezeit von sechs Monaten nicht erfüllt ist", für jugendliche Arbeitnehmer zwar nicht anwendbar ist, daß aber gleichwohl die Bestimmung im übrigen auch für jugendliche Arbeitnehmer gelten soll. Ist aber die Auslegung der Bestimmung auch nur zweifelhaft, so ist jedenfalls eine Auslegung dahin, daß jugendliche Arbeitnehmer dem Zwölfteilungsgrundsatz unterworfen und damit ungünstiger als nach dem



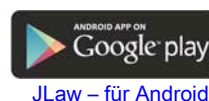
Urlaubsgesetz gestellt werden, für das der Zwölftelungsgrundsatz nicht gilt, nicht zulässig. Die Beschränkung gerade des Jugendurlaubs in Wege der Zwölftelung kann nur dann als tariflich vereinbart angesehen werden, wenn sich eine solche Beschränkung aus der tariflichen Norm völlig eindeutig ergibt. An einer solchen Eindeutigkeit fehlt es aber bei der Regelung in § 10 I Ziff.7.

Von der Zweideutigkeit der Vorschrift sind offenbar auch die Tarifparteien überzeugt gewesen, wenn sie nunmehr in dem nachfolgenden, am 1. April 1958 in Kraft getretenen Tarifvertrag die unklare Bestimmung ausdrücklich dahin tariflich klargestellt haben, daß für Jugendliche dieser Zwölftelungsgrundsatz nicht gelten soll.

Somit hat es bei der gesetzlichen Regelung sein Bewenden. Daraus folgt, daß dem Kläger der auf das Urlaubsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz unmittelbar gestützte Anspruch auf Gewährung weiterer zwölf Urlaubstage gegen die Beklagte zugestanden hat.

III. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch der Tatsache, daß der Kläger in unmittelbarem Anschluß an das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten noch im August 1957 ein anderes Arbeitsverhältnis eingegangen ist, bei seiner Entscheidung nicht hinreichend Rechnung getragen.

Wie der Senat bereits mehrfach ausgeführt hat, insbesondere in der Entscheidung vom 5. Dezember 1957, AP Nr. 21 zu § 611 BGB Urlaubsrecht, kann der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommene Arbeitgeber im Falle des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres den Arbeitnehmer grundsätzlich auf den Urlaubsanspruch verweisen, den dieser Arbeitnehmer für das gleiche Urlaubsjahr aus einem neu begründeten, zeitlich nachfolgenden Arbeitsverhältnis gegen einen neuen Arbeitgeber erworben hat. Der Senat sieht sich veranlaßt, die in dieser Richtung aufgestellten Grundsätze dahin zu ergänzen, daß der Abgeltungsanspruch gegen den bisherigen Arbeitgeber nicht nur dann erlischt, wenn der neue Arbeitgeber tatsächlich



Urlaub oder auch zulässigerweise eine Urlaubsabgeltung gewährt, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer es schuldhaft unterläßt, den neuen Arbeitgeber auf Freizeitgewährung oder Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen. Dem Sinn des Urlaubs entspricht es, wie der Senat bereits verschiedentlich ausgeführt hat, den Arbeitnehmer zu veranlassen, die ihm zustehende Freizeit auch tatsächlich zu nehmen. Die Freizeitgewährung dient in weitaus besserem Maße als die Urlaubsabgeltung dazu, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, sich von geleisteter Arbeit zu erholen und sich für zu leistende Arbeit wieder zu kräftigen. Dem entspricht es, daß der Arbeitnehmer Freizeitgewährungsansprüche vor Urlaubsabgeltungsansprüchen geltend machen muß. Muß er aber den Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber vor dem Urlaubsabgeltungsanspruch gegen den alten Arbeitgeber geltend machen, so ist es eine notwendige Folge dieses Grundsatzes, daß der Arbeitnehmer, der den Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber schuldhaft nicht erhoben hat, auch mit einem Urlaubsabgeltungsanspruch gegen den früheren Arbeitgeber ausgeschlossen ist.

Es ist davon auszugehen, daß der Kläger, der das neue Arbeitsverhältnis noch im August 1957 begründet hat, auch gegen den neuen Arbeitgeber nach den Vorschriften des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz und des Rahmentarifvertrages für die Steine- und Erden-Industrie noch Urlaubsansprüche für das Jahr 1957 erworben hat, auf die jedoch nach allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts die zwölf Urlaubstage anzurechnen sind, die die Beklagte dem Kläger unstreitig gewährt hat.

Bei diesen Urlaubsansprüchen des Klägers handelt es sich um solche auf Gewährung von Jugendurlaub. Nach § 2 des Urlaubsgesetzes Rheinland-Pfalz reicht es zur Begründung des Anspruchs auf Gewährung von Jugendurlaub aus, daß der Arbeitnehmer überhaupt in dem Urlaubsjahr vor Vollendung des 18. Lebensjahres tätig gewesen ist.

Einmal spricht manches dafür, den § 10 I Ziff. 4 des Rahmentarifvertrages dahin auszulegen, daß im Kalenderjahr



überhaupt ein Lehr- oder Arbeitsverhältnis bestanden haben muß, nicht aber dahin, daß dieses Lehr- oder Arbeitsverhältnis gerade mit dem Arbeitgeber bestanden hat, der auf Gewährung von Jugendurlaub in Anspruch genommen wird. Ist aber die Regelung des Tarifvertrages dahin zu verstehen, daß der Anspruch auf Jugendurlaub gegen den jeweiligen Arbeitgeber davon abhängig gemacht ist, daß das Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitgeber mehr als drei Monate vor Vollendung des 18. Lebensjahres durch den Jugendlichen bestanden haben muß, so würde diese tarifliche Regelung mit der zwingenden Vorschrift des § 2 des Urlaubsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz in Widerspruch stehen und deshalb nichtig sein. Durch § 6 des genannten Urlaubsgesetzes wäre die tarifliche Vorschrift bei einer solchen Auslegung nicht gedeckt.

Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht, aus welchen Gründen der Kläger diesen Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber nicht verfolgt hat. Das Landesarbeitsgericht wird also den Gründen für dieses Verhalten des Klägers nachzugehen haben. Dabei wird insbesondere zu prüfen sein, ob die Vorschriften des § 10 I Ziff. 3 des Rahmentarifvertrages für die Steine- und Erden-Industrie auch das neue Arbeitsverhältnis im Hinblick auf beiderseitige Tarifgebundenheit ergreifen. Nach dieser Vorschrift erlischt der Urlaubsanspruch - ausgenommen ein im Vorjahr erworbener anteiliger Urlaubsanspruch - mit dem 31. März des folgenden Jahres. Der von dem Kläger erworbene Anspruch auf anteiligen Urlaub aus 1957 würde nach dieser Regelung nicht am 31. März 1958, sondern am 31. März 1959 erloschen sein. Zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hatte sonach der Kläger auch nach dieser tariflichen Vorschrift noch einen Anspruch auf anteiligen Jugendurlaub gegen seinen neuen Arbeitgeber. Auf diesen Anspruch konnte ihn die Beklagte zunächst verweisen. Sollte nach dieser tariflichen Vorschrift der Urlaubsanspruch des Klägers nunmehr am 31. März 1959 erloschen sein, so wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben,

ob den Kläger an diesem Erlöschen ein Verschulden insofern trifft, als er diesen Urlaubsanspruch dem neuen Arbeitgeber gegenüber rechtzeitig hätte geltend machen müssen. Ein Verschulden könnte insbesondere dann zu verneinen sein, wenn der Kläger aus einem entschuldbaren Rechtsirrtum angenommen hat, daß in erster Linie die Beklagte zur Urlaubsabgeltung verpflichtet sei und ein Anspruch auf einen anteiligen Urlaub gegen den zweiten Arbeitgeber für das Urlaubsjahr 1957 nicht in Frage käme. Ein Verschulden würde weiter dann ausscheiden, wenn eine Geltendmachung des Urlaubsanspruchs gegen den zweiten Arbeitgeber dem Kläger deshalb nicht zumutbar gewesen sein sollte, weil dadurch das zweite im August 1957 begonnene Arbeitsverhältnis gefährdet worden wäre. Dagegen würde der Kläger schuldhaft gehandelt haben, wenn er bewußt und in Kenntnis des allgemeinen Grundsatzes, daß der Urlaubsanspruch in erster Linie auf Arbeitsbefreiung für die Zwecke der Erholung geht, sein Interesse am Gelderwerb über das Interesse an der Freizeitgewährung gestellt hätte.

Das Landesarbeitsgericht wird sonach ausgehend davon, daß der Kläger durch die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses im August 1957 einen neuen Urlaubsanspruch gegen seinen neuen Arbeitgeber erworben hat, prüfen müssen, welche Gründe den Kläger veranlaßt haben, diesen Urlaubsanspruch nicht geltend zu machen, vielmehr auf der Verfolgung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs gegen die Beklagte zu beharren.

Es war sonach zu erkennen wie geschehen.

gez. Nipperdey Wichmann Dr. Schröder
Mellentin Dr. Eichler

