

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

Gesetz: Gesetz über die Rechtsstellung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienste des Landes Hessen (HBG) in der Fassung vom 25.Juni 1948 (GVBl. S. 101) §§ 22, 106; Urlaubsverordnung für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes im Lande Hessen vom 26.Februar 1949 (GVBl. S. 23) in der Fassung der Änderungsverordnung vom 21.Mai 1952 (GVBl. S.117) § 15; Tarifvertrag vom 12.Juni 1956 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Deutschen Angestelltengewerkschaft Nr. 14.

Leitsätze:

1. Nach Nr. 14 des Tarifvertrages vom 12.Juni 1956 sowie den entsprechenden Bestimmungen der späteren einschlägigen Tarifverträge betreffend Urlaub der Angestellten der Bundesrepublik Deutschland braucht der Hausarbeitstag nicht gewährt zu werden, wenn durch die regelmäßige Diensterteilung ein freier Arbeitstag gewonnen wird. Es ist gleichgültig, ob dies durch Arbeitszeitverlegung oder Arbeitszeitverkürzung erreicht wird.
2. Das Hessische Beamtengesetz und die auf ihm beruhende Urlaubsverordnung gelten nicht für Bundesbedienstete.

Aktenzeichen: 1 AZR 400/59

Urteil des BAG vom 4.Dezember 1959 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Dezember 1959

Dr. Henkelmann,
abgestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1959 durch den Präsidenten Professor Dr.Dr.Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Löwisch und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 10. Juni 1959 - II LA 112/59 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 11. Dezember 1958 - 7 A 418/58 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufungs- und der Revisionsinstanz.

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



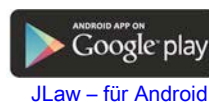
Tatbestand:

Die Klägerin ist Verwaltungsangestellte der Beklagten beim Bundesamt für gewerbliche Wirtschaft, einer dem Bundeswirtschaftsministerium nachgeordneten und weisungsgebundenen Behörde mit dem Sitz in Frankfurt/Main. Sie hat einen eigenen Hausstand und erhielt bis einschließlich September 1956 monatlich einen Hausarbeitstag.

Ab 1. Oktober 1956 wurde bei ihrer Behörde die 96-stündige Arbeitszeit innerhalb von zwei Wochen so verteilt, daß jeder zweite Samstag arbeitsfrei wurde. Mit der Einführung dieses umschichtig freien Samstags (sogenannter roulender Samstag) lehnte die Beklagte die weitere Erteilung des Hausarbeitstages ab. Sie berief sich auf den zwischen ihr, vertreten durch die Bundesminister der Finanzen und des Innern, einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Deutschen Angestelltengewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifvertrag vom 12. Juni 1956. Dieser traf unter Nr. 14 folgende Regelung:

"Urlaub, der abgesehen von den Fällen der Ziffer 13 lediglich den persönlichen Interessen der Arbeitnehmer dient, ist grundsätzlich auf den Jahresurlaub anzurechnen. Wird dieser überschritten, so werden die Dienstbezüge entsprechend gekürzt. In Abweichung hiervon können weibliche Arbeitnehmer mit eigenem Hausstand auf Verlangen, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, zur Erledigung häuslicher oder persönlicher Angelegenheiten im Kalendermonat einen Hausarbeitstag (freien Arbeitstag), wenn die Frau ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren im gemeinsamen Haushalt ohne ausreichende Hilfe betreuen muß, 2 Hausarbeitstage im gleichen Zeitraum erhalten. Für diesen Fall werden die Dienstbezüge nicht gekürzt. Bleibt infolge der regelmäßigen Diensteinteilung mindestens ein Arbeitstag im Kalendermonat von der Arbeit frei, so wird der Hausarbeitstag nicht gewährt, es sei denn, daß es sich hierbei um einen Ausgleich für geleistete Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit handelt."

Diese Bestimmung war schon in den vorangegangenen Tarifverträgen enthalten und wurde auch in den gegenwärtig geltenden Tarifvertrag vom 1. Juli 1958 unter § 1 Nr. 14 aufgenommen.



Die Klägerin macht mit der Klage den Anspruch auf Abgeltung der ihr seit dem 1. Oktober 1956 bis zum 30. September 1958 nicht mehr gewährten Hausarbeitstage geltend. Sie ist der Ansicht, daß nach Nr. 14 des Tarifvertrages durch den roulierenden Samstag ohne Arbeitszeitverkürzung der Anspruch auf den Hausarbeitstag nicht entfalle. Eine andere Auslegung würde vor allem der Hessischen Urlaubsverordnung widersprechen, die als partielles Bundesrecht auch für die in Hessen tätigen Bundesbediensteten gelte, tarifvertraglichen Bestimmungen vorgehe und den Anspruch stütze.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zur Zahlung von 541,30 DM
zu verurteilen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung des Urteils erster Instanz die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung verurteilt. Hiergegen wendet sich die Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klägerin kann den von ihr geltend gemachten Abgeltungsanspruch nicht auf den zwischen der Beklagten, vertreten durch die Bundesminister der Finanzen und des Innern, einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Deutschen Angestelltengewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifvertrag vom 12. Juni 1956 sowie die entsprechenden gleichlautenden Bestimmungen der späteren Tarifverträge vom 31. Mai 1957 und 1. Juli 1958 stützen. Die Klägerin ist zwar unstreitig tarifgebunden, so daß die Hausarbeitstagsregelung der Nr. 14 des Tarifvertrages an sich auf sie anzuwenden ist. Ob diese Regelung, die als Kannvorschrift gefaßt ist, überhaupt einen Rechtsanspruch auf den Hausarbeitstag gewährt, brauchte der Senat nicht zu entscheiden. Denn auch, wenn man das Bestehen eines Rechtsanspruches bejaht, ist er jedenfalls seit dem 1. Oktober 1956 entfallen, weil durch die Einführung



des sogenannten roulierenden Samstags jeder zweite Samstag im Monat arbeitsfrei wurde.

Nach Nr. 14 des Tarifvertrages wird der Hausarbeitstag dann nicht gewährt, wenn nach der regelmäßigen Diensterteilung im Kalendermonat ein oder mehrere Arbeitstage von der Arbeit frei bleiben. Es kommt also nur darauf an, daß durch die regelmäßige Diensterteilung ein freier Arbeitstag gewonnen worden ist; dagegen ist es gleichgültig, ob dies durch Arbeitszeitverlegung, Arbeitszeitverkürzung oder beides zugleich erreicht wird. Nur dann soll ein frei gewordener Arbeitstag nicht als Hausarbeitstag angerechnet werden, wenn er als Ausgleich für geleistete Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit gewährt worden ist. Gerade der Hinweis auf die Arbeit an Sonn- und Feiertagen beweist, daß die Tarifvertragsparteien diese Tage in Gegensatz zu den als Hausarbeitstage in Betracht kommenden Werktagen setzen wollten. Würde z.B. ein Wochenfeiertag auf den Samstag fallen oder eine Angestellte am Sonntag arbeiten und dafür an einem Wochentag arbeitsfrei sein, so würde der Anspruch auf den Hausarbeitstag deswegen nicht entfallen.

Zu Unrecht beruft sich die Klägerin auf die Entscheidung des Senats vom 14. Juni 1957 zu dem Hausarbeitstagsgesetz von Niedersachsen (AP Nr. 5 zu § 1 HausarbTagsG Niedersachsen), die nur aus der besonderen Regelung dieses Gesetzes zu erklären ist. § 1 Abs. 1 Satz 2 des Hausarbeitstagsgesetzes von Niedersachsen verlangt als Voraussetzung für den Anspruch u.a., daß die Frau "an keinem Werktag arbeitsfrei" ist. Da der Begriff "arbeitsfrei" im niedersächsischen Hausarbeitstagsgesetz nicht näher bestimmt ist, mußte der Senat ihn aus dem Sinn und Zweck dieses Gesetzes selbst auslegen. Er kam dabei zu dem Ergebnis, daß ein "arbeitsfrei" nicht vorliegt, wenn ein freier Werktag bei voller, d.h. 48-stündiger Wochenarbeitszeit nur durch Arbeitszeitverlegung gewonnen wird. Diese für das niedersächsische Hausarbeitstagsgesetz zutreffende Auslegung kann jedoch nicht auf den Tarifvertrag vom 12. Juni 1956 übertragen werden. Denn im Gegensatz zum Hausarbeitstagsgesetz von Niedersachsen hat der Tarifvertrag selbst bestimmt, unter welchen Voraus-



setzungen Arbeitstage von der Arbeit frei sind. Das ist nur dann nicht der Fall, wenn der freie Tag sich daraus ergibt, daß er als Ausgleich für geleistete Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit gewährt wird. Diese Ausnahmen sind eindeutig und erschöpfend. Sie gelten nicht für den Fall, daß durch Arbeitszeitverlegung ein freier Arbeitstag gewonnen wird.

II. Die Klägerin kann den von ihr geltend gemachten Anspruch auch nicht auf die Urlaubsverordnung für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes im Lande Hessen vom 26. Februar 1949 (GVBl. S. 23) in der Fassung der Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes im Lande Hessen vom 21. Mai 1952 (GVBl. S. 117) stützen, die auf Grund der §§ 22 und 106 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen (HBG) in der Fassung vom 25. Juni 1948 (GVBl. S. 101) erlassen worden ist. Der hier in Betracht kommende § 15 der Urlaubsverordnung lautet:

"Weibliche Bedienstete mit eigenem Hausstand können auf Verlangen, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, zur Erledigung häuslicher und persönlicher Angelegenheiten im Monat einen freien Arbeitstag (Hausarbeitstag) und, wenn sie ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren im eigenen Hausstand ohne ausreichende Hilfe betreuen müssen, zwei Hausarbeitstage erhalten. Eine Kürzung der Dienstbezüge findet nicht statt."

Der Senat konnte es dahingestellt sein lassen, ob die Ermächtigung des § 106 HBG und demzufolge die auf ihm beruhende Urlaubsverordnung mit den Bestimmungen der Hessischen Verfassung, insbesondere mit den Art. 107 und 118 in Einklang steht. Er brauchte auch nicht zu prüfen, ob die Urlaubsverordnung nach den im Zeitpunkt ihres Erlasses bestehenden Gesetzgebungskompetenzbestimmungen überhaupt die rechtliche Möglichkeit hatte, Rechtsverhältnisse von Bundesangestellten zu regeln. Zu Unrecht beruft sich in dieser Hinsicht das Berufungsgericht auf frühere Entscheidungen des Senats zu den Hausarbeitstagesgesetzen (AP Nr. 1 zu § 86

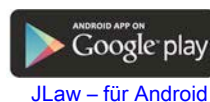


BVerfGG; BAG 1, 63 = AP Nr. 3 zu Art. 3 GG) und zu dem Urlaubsgesetz Niedersachsen (AP Nr. 1 zu § 5 Urlaubsg Nie-dersachsen). In jenen Entscheidungen hat der Senat ausgesprochen, daß allgemeines Arbeitsrecht eines Landes innerhalb seines Herrschaftsbereiches grundsätzlich für alle in seinem Bereich tätigen Arbeitnehmer und für alle in seinem Bereich befindlichen Betriebe und Behörden gilt, also auch Bedienstete des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften erfaßt. Diese Rechtsprechung beschränkt sich jedoch auf allgemeines Landesarbeitsrecht, das von vornherein in dem betreffenden Land für alle Arbeitnehmer innerhalb des Landes gelten soll. Sie gilt nicht für Gesetze, die sich von vornherein nur auf den öffentlichen Dienst beziehen und eine Spezialregelung innerhalb des Landes enthalten.

Bei einer Regelung, wie sie die Hessische Urlaubsverordnung vorsieht, kommt es daher entscheidend darauf an, ob sie sich allein auf die Bediensteten des eigenen Landes und der der Landesaufsicht unterliegenden öffentlichen Körperschaften und Anstalten bezieht oder ob sie darüber hinaus auch Bedienstete des Bundes oder einer dem Bunde unmittelbar unterstellten Körperschaft erfassen will.

Legt man die hier maßgebenden Bestimmungen des HBG und der darauf beruhenden Urlaubsverordnung nach ihrem Wortlaut, Sinn und Zweck aus, so sind sie in ihrem Geltungsbereich auf die Bediensteten des Landes Hessen und der seiner Dienstaufsicht unterliegenden öffentlichen Körperschaften und Anstalten beschränkt. Dafür spricht zunächst die Benennung des HBG, das die entscheidende Delegationsgrundlage für die Hessische Urlaubsverordnung enthält. Dieses Gesetz bezeichnet sich ausdrücklich als "Gesetz über die Rechtsstellung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienste des Landes Hessen". Allerdings heißt es in § 1 Abs. 1 des Gesetzes:

"Dieses Gesetz gilt für alle Behörden, alle Amts- und Dienststellen von Behörden sowie für alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Lande Hessen. Ausgenommen sind die Verwaltungen der Eisenbahn, der Post, der Telegrafie und des Rundfunks."



Es fragt sich somit, ob durch diese Bestimmung der Kreis der Personen erweitert ist, den das HBG erfassen wollte. Maßgeblich ist die Zeit der Entstehung des Gesetzes, also das Jahr 1946; denn damals wurde das erste Beamtengesetz erlassen (vgl. Gesetz über die Rechtsstellung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienste des Landes Groß-Hessen vom 12. November 1946, GVBl. S. 205). Auf dieses Gesetz kommt es an, da in den späteren Fassungen die hier maßgebenden Vorschriften lediglich wiederholt worden sind. Die ursprüngliche Gesetzesfassung wurde gemäß der Anweisung der Militärregierung in Kraft gesetzt (vgl. § 108 des Gesetzes vom 12. November 1946). Das Gesetz nimmt ausdrücklich Einrichtungen von seiner Geltung aus, die auf Überlandesebene bestanden, nämlich die Verwaltungen der Eisenbahn, der Post, der Telegrafie und des Rundfunks. Vor allem aber weist das HBG eine große Anzahl von Vorschriften auf, die offensichtlich nicht auf Bedienstete angewendet werden können, die einer zentralen Körperschaft, wie nunmehr der Bundesrepublik, angehören, so daß nicht angenommen werden kann, das Gesetz habe auch diese Personen erfassen sollen. Der Senat verweist insbesondere auf die §§ 11, 19-21, 23, 24, 30, 31, 36, 76, 81 und 103. Alle diese Bestimmungen betreffen vollmächtigen Stellen des Landes zu Handlungen, die den Bediensteten gegenüber vorgenommen werden. Es erscheint nicht möglich anzunehmen, daß die betreffenden Landesstellen diese Maßnahmen auch für solche Angestellte sollten treffen können, die mit dem Land oder den ihm unterstellten Körperschaften gar nichts zu tun haben. Es kommt hinzu, daß das Hessische Personalamt, dem umfangreiche Befugnisse nach dem HBG zustehen, eine spezifisch hessische Einrichtung ist, der offensichtlich keine Kompetenzen für andere als Landesbedienstete zugesprochen werden sollten.

Daß der hessische Gesetzgeber selber dieser Auffassung ist, wird namentlich auch dadurch bestätigt, daß er seine Urlaubsverordnung bis in die letzte Zeit mehrfach geändert hat, in einer Zeit also, in der völlig gefestigte Verhältnisse in den Beziehungen zwischen Bund und Ländern bestanden und die Rechtsverhältnisse der Bediensteten der Bundesrepu-



blik und ihres unmittelbaren Rechtsvorgängers, des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, durch gesetzliche und tarifliche Vorschriften auf zentraler oder Bundesebene geregelt waren. Das gleiche gilt von der Neufassung des HBG im Jahre 1954.

Schließlich ergibt sich auch aus § 2 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 HBG nichts anderes. Wenn dort gesagt wird, die Geltung des Gesetzes werde nicht dadurch ausgeschlossen, daß eine Behörde, eine Amts- oder Dienststelle oder eine öffentlich-rechtliche Körperschaft vor oder bis zum Inkrafttreten des Gesetzes mittelbar oder unmittelbar dem Deutschen Reich, dem preußischen oder hessischen oder einem anderen Gliedstaat unterstand oder ein Organ einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes ist oder gewesen ist, so erklärt sich diese Erstreckung des HBG daraus, daß die bisherigen Dienstherrn von Bediensteten dieser Körperschaften fortgefallen waren und ein Eingreifen des hessischen Gesetzgebers insoweit damals notwendig war. Jedoch ist zu beachten, daß sich die Regelung des § 1 Abs. 2 HBG nach seinem klaren Wortlaut ausschließlich auf Körperschaften bezieht, die vor oder bis zum Inkrafttreten des HBG nicht dem Lande Hessen unterstanden. Aus dieser Bestimmung ergibt sich somit nichts für Körperschaften, die nach Inkrafttreten des HBG gegründet worden sind und von vornherein dem Lande Hessen nicht unterstanden, wie die Bundesrepublik Deutschland. Die hier vertretene Auslegung des HBG wird auch von Ehrig in seinem Kommentar zum HBG geteilt, der gleichfalls der Auffassung ist, daß die Vorschriften des HBG nicht auf den öffentlichen Dienst des Bundes angewendet werden können (vgl. Ehrig, Kommentar zum Hessischen Beamtengesetz, 1956, § 1 Anm. 2).

III. Daß der Anspruch auch nicht auf die Freizeitanordnung vom 22. Oktober 1943 (RABl. III S. 325) gestützt werden kann, ergibt sich schon aus deren § 2 Abs. 3, der im Lande Hessen jedenfalls für Bundesbedienstete in Kraft geblieben ist. Hiernach besteht ein Anspruch auf Vergütung für die durch den Hausarbeitstag ausfallende Arbeitszeit nicht. Damit scheidet aber auch ein Anspruch auf Abgeltung aus, um den es im Streitfall allein noch geht, nachdem die Klägerin



bereits in erster Instanz ihren Feststellungsantrag zurück-
genommen hatte.

IV. Da andere Anspruchsgrundlagen nicht ersichtlich sind,
konnte die Klage keinen Erfolg haben, ohne daß es auf die
Prozeßrügen der Beklagten ankommt.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Stumpf

Dr.Dr. Löwisch

Hirschmann



AZR 400/59
II LA 112/59 Frankfurt/Main

137

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 28. Dezember 1959 beschlossen:

Das Urteil des Senats vom 4. Dezember 1959
wird gemäß § 319 Abs. 1 ZPO dahin berichtet,
daß es im Urteilstenor Zeile 6 statt "7 A 418/58"
richtig heißen muß: "7 A 414/58".

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Stumpf



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

