

26. April 1960

10

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

Gesetz: Urlaubsges. Niedersachsen § 3; (BGB § 611
Urlaubsrecht)

Leitsätze:

Die Urlaubszwölfteilung nach § 3 Abs. 2 Urlaubsgesetz Niedersachsen gilt nur für das Ein- und Austrittsjahr.

Aktenzeichen: 1 AZR 410/58

Urteil des BAG vom 26. April 1960

IAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 410/58

2 Sa 281/58 Hannover

Verkündet

am 26. April 1960

gez. Henkelmann,

Angestellte

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Stumpf und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Hüsing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 2. Juli 1958 -2 Sa 281/58- aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wilhelmshaven vom 13. Mai 1958 -Ca 311/58- wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war vom Februar 1951 bis zum 24. April 1958 als Büglerin bei der Beklagten in Niedersachsen tätig. Im Urlaubsjahr 1957, das dem Kalenderjahr 1957 entspricht, war die Klägerin vom 6. Mai bis zum 25. September und vom 7. bis zum 29. Oktober arbeitsunfähig krank. Vom 26. September bis zum 2. Oktober 1957 hatte ihr die Beklagte 6 Tage bezahlten Erholungsurlaub gewährt. In der übrigen Zeit des Urlaubsjahres 1957 hat die Klägerin bei der Beklagten gearbeitet.

Mit der Klage verlangt die Klägerin die Abgeltung von 6 weiteren Urlaubstagen aus dem Urlaubsjahr 1957 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 65,28 DM.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung, da der Klägerin im Hinblick auf ihre Fehlzeiten im Urlaubsjahr 1957 nicht mehr als die gewährten 6 Urlaubstage zuständen.

Während das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt hat, hat das Landesarbeitsgericht unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen. Es hat die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

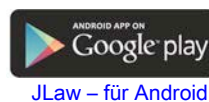
Die Revision ist kraft Zulassung statthaft. Sie musste zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts durch Zurückweisung der von der Beklagten gegen dieses Urteil eingelegten Berufung führen.

Auf den von der Klägerin verfolgten Urlaubsabgeltungsanspruch, der an die Stelle des Urlaubsanspruchs für das Urlaubsjahr 1957 getreten ist, finden die Vorschriften des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes vom 10. Dezember 1948/26. Juli 1949 und der DVO zu diesem Gesetz vom 26. Juli 1949

- 3 -



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



- 3 -

79

Anwendung. Der von der Klägerin verfolgte Urlaubsabgeltungsanspruch rechtfertigt sich aus der Tatsache, dass der Klägerin Urlaub durch Gewährung bezahlter Freizeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im April 1958 nicht mehr gewährt werden kann.

I. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt also davon ab, ob die seit 1951 bei der Beklagten beschäftigte Klägerin für das Urlaubsjahr 1957 einen Urlaubsanspruch in Höhe von 12 Tagen erworben und einen solchen Anspruch auch behalten hatte, obwohl sie während des Urlaubsjahres 1957 trotz Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses während des ganzen Urlaubsjahres wegen ihrer Krankheit nicht voll gearbeitet hatte.

Nach § 4 des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes ist Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Die Klägerin, die bereits seit 1951 im Arbeitsverhältnis zu der Beklagten stand, hatte daher bereits am 1. Januar 1957 den vollen Urlaubsanspruch (nach § 2 Abs. 1 aaO 12 Werktage) für das Urlaubsjahr 1957 erworben. Sie hat diesen Anspruch auch behalten, obwohl sie während dieses Urlaubsjahres wegen ihrer Krankheit mehrere Monate an der Arbeitsleistung verhindert war.

Die Beklagte ist der Ansicht, der Urlaubsanspruch der Klägerin habe sich im Hinblick auf die Fehlzeiten der Klägerin nach dem Zwöftelungsgrundsatz des § 3 Abs. 2 aaO für das Urlaubsjahr 1957 auf 6 Tage vermindert.

Diese Rechtsansicht geht fehl. Aus § 3 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes folgt, dass die Klägerin, die die Wartezeit von 6 Monaten bereits vor Beginn des Urlaubsjahres 1957 voll zurückgelegt hatte, den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub von 12 Tagen erworben hat. Eine Verminderung des Anspruchs auf 6 Tage nach § 3 Abs. 2 aaO ist deshalb nicht eingetreten, weil § 3 Abs. 2 sich nur auf den Fall bezieht, dass die Wartezeit nicht erfüllt ist oder der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr den

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

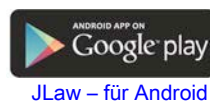
Arbeitsplatz wechselt und deshalb weniger als 12 Monate im Betrieb tätig ist. § 3 Abs. 2 regelt also nur den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der im Urlaubsjahr in den Betrieb eintritt oder aus diesem ausscheidet. Ein solcher Arbeitsplatzwechsel der Klägerin im Urlaubsjahr 1957 liegt nicht vor. Sie ist nicht im Jahre 1957, sondern erst im April 1958 aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausgeschieden.

1) Dass § 3 des Urlaubsgesetzes sich nur auf den Fall des Arbeitsplatzwechsels im Urlaubsjahr bezieht, § 3 Abs. 2 also nur für diesen Fall eine Schrumpfung des nach § 3 Abs. 1 erworbenen vollen Urlaubsanspruchs vorsieht, ist zunächst aus dem Gesamtinhalt und aus dem Zusammenhang der gesetzlichen Vorschriften zu entnehmen. § 3 Abs. 1 sagt, dass der Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch erstmals geltend machen kann, nachdem er 6 Monate dem Betrieb ununterbrochen angehört hat. Diese Bestimmung des § 3 Abs. 1 bezieht sich also eindeutig auch auf den Arbeitnehmer, der in den Betrieb neu eingetreten ist. Sie bezieht sich auf die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses, in der die im Gesetz vorgesehene Wartezeit von 6 Monaten seit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis noch nicht erfüllt ist, § 3 Abs. 3 bezieht sich auf den Arbeitnehmer, der im Laufe des Urlaubsjahres nach Gewährung des vollen Urlaubs ausgeschieden ist. Diese Regelung des § 3 Abs. 3 findet sonach eindeutig nur auf den Fall des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres Anwendung. § 3 Abs. 2 steht zwischen diesen beiden -eindeutig nur für das Ein- bzw. Austrittsjahr geltenden- Vorschriften. Bereits aus dieser Stellung des § 3 Abs. 2 im Gesamtrahmen des § 3 folgt zwingend, dass auch diese Bestimmung sich nur auf den Arbeitsplatzwechsel im Urlaubsjahr bezieht. Das bedeutet, dass die Vorschrift einer Urlaubszwölfteilung und einer Schrumpfung eines bereits erworbenen vollen Urlaubsanspruchs nur für diesen Fall des Arbeitsplatzwechsels im Urlaubsjahr gilt. Die Vorschrift besagt also insbesondere nicht, dass die Urlaubszwölfteilung und die Urlaubsschrumpfung in anderen Fällen als eben dem des Arbeitsplatz-

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wechsels im Urlaubsjahr zum Tragen kommt. Sie ändert nichts daran, dass der Arbeitnehmer, der -wie die Klägerin- bereits in früheren Jahren die Wartezeit erfüllt hatte, nach § 4 und nach § 3 Abs. 1 den vollen Urlaub bereits am 1. Januar des Urlaubsjahres beanspruchen kann und diesen Anspruch dann behält, wenn er das ganze Urlaubsjahr über im Betrieb verbleibt.

2) Die vom Landesarbeitsgericht angestellte Wortinterpretation aus den Wendungen "dem Betrieb angehört" (§ 3 Abs. 1) und "tätig ist" (§ 3 Abs. 2) überzeugt demgegenüber nicht. Diese Wendungen sind schon nach dem Sprachgebrauch des täglichen Lebens dahin auszulegen, dass sie auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses abstellen. Die u.a. von Maus (Urlaubsgesetz und Hausarbeitstag-gesetz für Niedersachsen, 1950, S. 134) für § 3 Abs. 2 vertretene gegenteilige Ansicht vermag der Senat nicht zu teilen. Nach der Vorgeschichte des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes, die für die Auslegung des § 3 Abs. 2 heranzuziehen ist, wollte der Gesetzgeber erreichen, dass alle Arbeitnehmer einen jährlichen Urlaub von 12 Werktagen erhalten sollten und dass der Urlaub anteilmässig an "im Urlaubsjahr in den Betrieb neu eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer" gewährt würde. Bei dieser Zielsetzung des Gesetzgebers ist davon auszugehen, dass die Regelung des § 3 Abs. 2 sich eben nur auf den Fall des Arbeitsplatzwechsels beziehen sollte; es ist also nicht anzunehmen, dass in § 3 Abs. 2 auch eine Regelung getroffen werden sollte für den Fall, dass ein Arbeitnehmer während eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses durch Krankheit zeitweilig an der Arbeitsleistung verhindert ist.

II. Es trifft zwar zu, dass unter besonderen Umständen die Geltendmachung eines Urlaubsanspruchs und auch eines an dessen Stelle getretenen Urlaubsabgeltungsanspruchs durch einen Arbeitnehmer rechtsmissbräuchlich sein kann;



- 6 -

dies kann insbesondere in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr durch Krankheit nahezu vollständig an der Arbeitsleistung verhindert war. Der Senat verweist insoweit auf seine Entscheidungen in BAG 3, 77 797 und AP Nr. 13 zu § 611 BGB Urlaubsrecht sowie auch auf das Urteil vom 26. Februar 1960 -1 AZR 494/58-. Von einem solchen Rechtsmissbrauch kann aber hier nach den ganzen Umständen nicht die Rede sein. Die Klägerin hat vom 1. Januar bis zum 5. Mai und vom 30. Oktober bis 31. Dezember 1957 für die Beklagte tatsächlich gearbeitet.

Damit rechtfertigt sich die getroffene Entscheidung.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO.

gez. Dr. Schröder Dr. Stumpf Dr. Gröninger
 Dr. Reinecke Hüsing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)