

20. April 1956

43

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

Gesetz: §§ 242, 315, 612, 618 BGB, Art. 20, 28 GG

Leitsätze:

1. Nach deutschem Arbeitsrecht steht auch ohne ausdrückliche gesetzliche oder tarifliche oder auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Bestimmung jedem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch zu, dessen Höhe nach §§ 612, 315 BGB zu ermitteln ist.

2. Das gilt auch für Heimarbeiter.

Aktenzeichen: 1 AZR 476/54

Urteil des BAG vom 20. April 1956

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- AZR 476/54
3 Sa 318/54 (Hamm)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. April 1956
gez. Mißler
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 20. April 1956 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey und die Bundesrichter
Dr. Poelmann und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundes-
arbeitsrichter Karpf und Dr. Hiltmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm
vom 16. September 1954 - 3 Sa 318/54 -
wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin war vom 1. Juli 1953 ab als Heimarbeiterin in dem handwerklichen Strickereibetrieb der Beklagten tätig. Am 19. März 1954 wurde ihr zum 3. April 1954 gekündigt. Sie erbat Urlaub in der Kündigungsfrist. Dieser wurde ihr mit der Begründung versagt, daß die Klägerin als Heimarbeiterin überhaupt keinen Urlaubsanspruch habe.

Die Klägerin hat eine Urlaubsabgeltung für 9 Urlaubstage in Höhe von je 6,40 DM eingeklagt. Das Arbeitsgericht hat ihr einen Urlaubsanspruch dem Grunde nach zugestanden, hat die Höhe des Urlaubsanspruchs aus § 4 der Tarifordnung für die Strickereiindustrie und das Strickereihandwerk im Wirtschaftsgebiet Westfalen-Niederrhein vom 5. April 1941 in der Fassung vom 1. August 1946 entnommen und ist so zu einem Urlaubsanspruch von 2 1/4 Arbeitstagen gekommen. Es hat demgemäß der Klage in Höhe von 14,40 DM entsprochen und im übrigen die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte die im Urteil des Arbeitsgerichts zugelassene Berufung eingelegt. Im Berufungsrechtszuge haben die Parteien nur über den Grund des Urlaubsanspruchs gestritten, waren sich aber über die Höhe eines etwa bestehenden Urlaubsanspruchs einig. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision vertritt die Beklagte weiterhin ihre Rechtsansicht, daß den Heimarbeitern mangels besonderer Vereinbarung ein Urlaubsanspruch nicht zustehe.

Entscheidungsgründe

Der Senat hatte zuerst die grundsätzliche Frage zu prüfen, ob ein Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers auch dann gegeben ist, wenn eine ausdrückliche gesetzliche Regelung fehlt und weder eine Tarifordnung, noch ein Tarifvertrag, noch eine Betriebsvereinbarung, noch der Arbeits-



vertrag den Urlaubsanspruch ausdrücklich vorsieht. Der Senat ist zu der Auffassung gekommen, daß auch beim Fehlen solcher ausdrücklichen Vorschriften ein Anspruch auf Urlaub im deutschen Arbeitsrecht gegeben ist. Der Anspruch ergibt sich aus den §§ 618 und 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches, durch die die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers statuiert ist. Er wurzelt weiter in den Prinzipien des sozialen Rechtsstaats, die in den Art. 20 und 28 des Grundgesetzes festgelegt sind, und schliesslich in der allgemeinen Rechtsüberzeugung und dem Rechtsgeltungswillen des Volkes einschliesslich der beiden Sozialpartner. Nach § 618 BGB insbesondere hat der Arbeitgeber, der die Dienstleistung zu regeln hat, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt ist. Dazu gehört aber auch, dass er jeden Arbeitnehmer einmal im Jahr eine bestimmte Zeit von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung ausspannen lassen muss. Was die Urlaubsdauer und die Höhe des Urlaubsgeldes betrifft, so sind mangels ausdrücklicher Regelung die §§ 612 und 315 des Bürgerlichen Gesetzbuches anzuwenden, d.h., es ist auf die üblichen Bedingungen in verwandten Arbeitsstellen abzustellen. Wenn solche nicht zu ermitteln sind, sind die Dauer des Urlaubs und die Höhe des Urlaubsgeldes und die sonstigen Bestimmungen über den Urlaub nach billigem Ermessen, im Streitfall von den Gerichten festzusetzen.

Der Senat hatte weiter zu prüfen, ob auch die Heimarbeiter einen solchen Urlaubsanspruch ohne ausdrückliche gesetzliche oder vertragliche Grundlage haben. Auch diese Frage hat der Senat bejaht. Er steht auf dem Standpunkt, dass die Heimarbeit in ihren wesentlichen Merkmalen den für die Betriebsarbeiter geltenden Vorschriften entspricht und deshalb die Grundsätze des Arbeitsvertragsrechts angewendet werden können, soweit dies mit den Besonderheiten des Heim-arbeitsrechts vereinbar ist.

Mit Recht hat sich der Vorderrichter auf den Standpunkt gestellt, dass die Heimarbeiter in wesentlichen Punkten tatsächlich und rechtlich den Betriebsarbeitern gleichstehen. Sie sind - insoweit folgt der Senat den zutreffenden Ausführungen im angefochtenen Urteil - ebenso wie diese darauf angewiesen, ihren Lebensunterhalt durch ihrer Hände Arbeit zu verdienen. Sie hängen wirtschaftlich ebenso wie die Arbeit-



nehmer von ihrem Unternehmer ab. Sie arbeiten ebenso wie die Betriebsarbeiter nicht mit eigenem Kapital und eigenem Risiko. Sie leisten ihre Arbeit ebenso wie die Betriebsarbeiter nicht für sich, sondern für ihre Unternehmer. Es ist sogar möglich, dass sie genau dieselbe Arbeit verrichten wie die Betriebsarbeiter nur mit dem Unterschied, daß ihre Arbeitsstätte nicht im Betriebe liegt. Das Entgelt, das sie bekommen, entspricht jedenfalls dem Grunde und der Berechnungsart nach dem Akkordverdienst von Betriebsarbeitern. In zahlreichen Tarifverträgen, und zwar auch für den Wirtschaftszweig der Beklagten, werden den Heimarbeitern ausdrücklich derselbe Lohn und vielfach auch dieselben sonstigen Arbeitsbedingungen zuerkannt, wie den Betriebsarbeitern, so für den Wirtschaftszweig der Beklagten in § 1 Ziff.2 des LTV für das Textilhandwerk des Bundesgebietes vom 23. Februar 1953 (Lechte, Bezirkstarifversammlung für Nordrhein-Westfalen - Lechte-Verlag Emsdetten - XII/4 S. 13), für andere verwandte Wirtschaftszweige in § 6 des Manteltarifvertrages für die Leder- und Kofferindustrie im Bundesgebiet vom 23. November 1949 (a.a.O. F XV/3 S.7), in § 1 Ziff. 3 des MTV für das Schumacherhandwerk vom 7. März 1951 und in dem entsprechenden LTV vom 15. Mai 1952 (a.a.O. F XX/3 S. 12), in § 1 des MTV vom 25. Januar 1951 und des LTV vom 25. März 1953 für das Herrenmaßschneiderhandwerk der Bundesrepublik (a.a.O. F. XX/5 S. 1 u. 11), für das Damenschneiderhandwerk im Bundes-MTV vom 27. April 1951 und in der nordrheinischen Lohnvereinbarung vom 22. Februar 1954 (a.a.O. F XX/5 S. 5 u. 17), und in den Lohn tarifverträgen für die Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik (a.a.O. F XX/6 S. 12 a ff). Die Heimarbeiter arbeiten allerdings nicht im Betrieb ihres Auftraggebers und sind auch in der Gestaltung der Arbeitszeit und in der Weisungsgebundenheit freier, als dies üblicherweise bei Betriebsarbeitern der Fall ist. Es ist aber auch im Rahmen eines normalen Arbeitsverhältnisses durchaus möglich, daß die Arbeitnehmer ihre Arbeit zu Hause verrichten, wenn der Arbeitgeber sie etwa wegen Raum-

ma oder aus sonstigen Gründen nicht im Betriebe



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

arbeiten läßt. Die größere Freiheit in der Arbeitsgestaltung findet man auch in manchen anderen Arbeitsverhältnissen, beispielsweise bei Fernkraftfahrern, bei Handlungsreisenden und bei sonstigen Außenberufen. Jedenfalls aber sind diese Unterschiede zu der regelmäßigen Form der Betriebsarbeit gegenüber den oben genannten vielfachen Parallelen zur Betriebsarbeit nicht so wesentlich, daß sie den Ausschlag für eine andere Gesamtbewertung der Heimarbeit geben und den Urlaubsanspruch ausschließen könnten.

Auch die neuere Rechtsentwicklung geht dahin, die Heimarbeiter den Betriebsarbeitern gleichzustellen. Die Heimarbeiter unterliegen ebenso wie die Betriebsarbeiter der Sozialversicherungspflicht (§§ 466 ff RVO, § 75 c AVAVG). Nach einjähriger Tätigkeit gelten für sie die Kündigungsfristen und die gleichen Grundsätze für die fristlose Kündigung wie bei Betriebsarbeitern (§ 29 Heimarbeitsgesetz). Sie genießen denselben Pfändungsschutz wie diese (§ 27 HAG). Heimarbeiterinnen stehen wie die Betriebsarbeiterinnen unter Mutterschutz (§ 1 b MuSchG vom 24. Januar 1952, BGBl. S. 69). Das Bundesgesetz zur Regelung der Lohnzahlungen an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. S. 479) billigt auch den Heimarbeitern einen Anspruch auf Bezahlung der gesetzlichen Feiertage zu.

Mit dieser weitgehenden tatsächlichen und rechtlichen Gleichbehandlung der Heimarbeiter wäre es nicht zu vereinbaren, den Heimarbeitern den den Betriebsarbeitern zustehenden Urlaub zu versagen. Es entspricht vielmehr der heutigen Rechtsüberzeugung und dem allgemeinen Rechtsgeltungswillen, auch in diesem Punkte den Heimarbeiter dem Betriebsarbeiter gleichzustellen. In Baden, Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein sowie in Berlin haben die Länderurlaubsgesetze (deren Gültigkeit in diesem Zusammenhang nicht zur Erörterung steht) auch den Heimarbeitern einen Urlaub gewährt. Wenn, wie erwähnt, das Bundesgesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. 479) auch den Heimarbeitern Anspruch auf Bezahlung gesetzlicher Feiertage zubilligt, so liegt es nahe, auf dem sehr verwandten Gebiete des Urlaubs ebenfalls eine Gleichstellung vorzunehmen. Die Erste Rechtsverordnung zur Durchfüh-



rung des Heimarbeitergesetzes vom 9. August 1951 (BGBl. S. 511) geht, wenn sie in § 12 Abs. 3 bestimmt, daß Urlaubsgelder in den Entgeltbelegen gesondert auszuweisen seien, ersichtlich gleichfalls davon aus, daß dem Heimarbeiter Urlaub zustehe. In zahlreichen Tarifverträgen ist ein Urlaub für Heimarbeiter vorgesehen, gerade auch für Heimarbeiter in ähnlichen Wirtschaftszweigen, wie sie hier in Rede stehen, so z.B. in dem Tarifvertrag über den Erholungsurlaub der in der Seidenweberei in Heimarbeit Beschäftigten vom 20. Mai 1954 (Lechte, Slg. F XII/7 S. 1), in dem Ferienabkommen für das Putzmacherhandwerk in NRW vom 18. September 1952 (a.a.O. F XX/1 S. 11), in § 1 i.V. mit § 6 des MTV für das Schuhmacherhandwerk vom 7. März 1951 (a.a.O. F XX/2 S. 1), in § 16 i.V. mit § 7 Abs. 1 e des Tarifvertrages für die Schuhindustrie des Bundesgebietes vom 12. Februar 1952 (a.a.O. F XX/3 S. 1), in Ziff. II Abs. 8 der Ferienvereinbarung für das Herrensneiderhandwerk in NRW vom 24. Mai 1951 (a.a.O. F XX/5 S. 10) und im Ferienabkommen für die Heimarbeiter in der Bekleidungsindustrie Nordrhein vom 5. April 1951/24. März 1952 (a.a.O. F XX/11 S. 5 u. 7.). Es sei auch auf die Bekanntmachung einer bindenden Festsetzung betreffend Urlaub für Heimarbeiter und Gleichgestellte in der Handstrickerei und Handhäkelei vom 16. April 1956, abgedruckt im Bundesanzeiger 1956 Nr. 83 S. 5 verwiesen, die für die Heimarbeiter der Handstrickerei- und Handhäkeleibetriebe einen Urlaubsanspruch gewährt.

Es ist also der allgemeine Urlaubsanspruch, der für das deutsche Arbeitsrecht zu bejahen ist, auch dem Heimarbeiter zuzusprechen.

Dieser Anspruch geht genau wie beim Betriebsarbeiter auf Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des üblichen Entgelts. Das hat der Vorderrichter verkannt. Auch beim Heimarbeiter kommt durchaus eine Freizeitgewährung in Frage. In den Länderurlaubsgesetzen ist der den Heimarbeitern gewährte Urlaub als echter Urlaub, d.h. als Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts, festgelegt worden. In einzelnen Länderurlaubsgesetzen sind Vorkehrungen getroffen worden, damit der Heimarbeiter auch während der Urlaubszeit wirklich keine Berufsarbeit verrichtet. Es ist ihm verboten, in dieser Zeit Arbeit anzunehmen, und



sein Auftraggeber darf ihm während dieser Zeit keine Arbeit geben (vgl. z.B. § 2 der Württemberg-Badischen Verordnung Nr. 27 vom 26. Mai 1948, RegBl. 48, 76). Auch in Tarifverträgen und in bindenden Festsetzungen des Entgelts für Heimarbeiter ist bei der Urlaubsregelung ähnliche Vorsorge getroffen, so z.B. auch in der oben erwähnten bindenden Festsetzung betreffend Urlaub für Heimarbeiter und Gleichgestellte in der Handstrickerei und Händhäkelei vom 16. April 1956 (Bundesanzeiger 1956 Nr. 83 S. 5).

Ist somit der Urlaubsanspruch gegeben, so war im vorliegenden Falle so zu entscheiden, wie geschehen, da über die Dauer des Urlaubs und damit über die Höhe der an die Stelle des Urlaubsanspruchs selbst getretene Urlaubsabgeltung zwischen den Parteien kein Streit besteht.

gez. Nippedrey

Dr. Poelmann

Dr. Meier-Scherling

Hugo Karpf

Hiltmann



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)