

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: Hamburger Urlaubsgesetz § 6

Leitsätze:

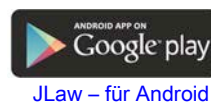
- 1) Hat bei Arbeitsplatzwechsel der ausgeschiedene Arbeitnehmer sowohl einen Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber wie einen Urlaubsabgeltungsanspruch gegen den früheren Arbeitgeber, so muß der Arbeitnehmer zunächst den Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber geltend machen. Der frühere Arbeitgeber kann ihn auf diesen Anspruch verweisen.
- 2) Maßgebend ist der Tag der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht. Der frühere Arbeitgeber, der auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommen ist, kann den Arbeitnehmer nicht auf Urlaubsansprüche verweisen, die der Arbeitnehmer in diesem Zeitpunkt noch nicht erworben hat.

Aktenzeichen: 1 AZR 529/58

Urteil des BAG vom 16. Oktober 1959 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1ZR 529/58

Sa 88/55 Hamburg

104

Im Namen des Volkes!

Verkündet
16. Oktober 1959

z. Henkelmann,
gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 1959 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Kettner und Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. Juni 1955 - 2 Sa 88/55 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 12. August 1952 bis zum 19. Februar 1955 als Tischler bei dem Beklagten tätig. Er ist auf Grund eigener Kündigung ausgeschieden. Bei diesem Ausscheiden hat ihm der Beklagte für das Urlaubsjahr 1955 eine Urlaubsabgeltung für zwei Tage gewährt. Mit der am 17. März 1955 bei Gericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Auszahlung einer Urlaubsabgeltung für weitere zehn Urlaubstage in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 154,40 DM; er stützt diesen Anspruch auf die Vorschriften des Hamburger Urlaubsgesetzes.

Der Beklagte bittet um Klageabweisung. Er ist der Ansicht, der Kläger müsse sich an seinen neuen Arbeitgeber halten, bei dem er sofort im Anschluß an das frühere Arbeitsverhältnis eingetreten sei. Es sei auch rechtsmißbräuchlich, wenn der Kläger trotz einer Beschäftigungsdauer von nur 1 1/2 Monaten im Urlaubsjahr 1955 eine Urlaubsabgeltung für den vollen Urlaub des Jahres 1955 von dem Beklagten verlange.

Das Arbeitsgericht hat unter Zulassung der Berufung am 30. März 1955 nach dem Klageantrag erkannt. Durch Urteil vom 9. Juni 1955 hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision des Beklagten.

Nachdem der Senat durch Beschluß vom 26. Oktober 1956 die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Rechtsgültigkeit des Hamburger Urlaubsgesetzes eingeholt und das Bundesverfassungsgericht am 22. April 1958 die Rechtsgültigkeit dieses Gesetzes bestätigt hatte, haben die Parteien den Rechtsstreit fortgesetzt.

Entscheidungsgründe:

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

I. Die mit der Klage verfolgten Urlaubsansprüche und die sich aus diesen ergebenden Urlaubsabgeltungsansprüche für

- 3 -



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



das Urlaubsjahr 1955 richten sich nach den Vorschriften des Hamburger Urlaubsgesetzes vom 27. Januar 1951, gegen dessen Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. April 1958 keine Bedenken mehr bestehen.

Nach § 4 dieses Gesetzes ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Nach § 6 Abs. 3 ist eine Abgeltung des Urlaubs durch Geldzahlung nur statthaft, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als Freizeit gewährt werden kann. Schließlich kann nach § 6 Abs. 4 der Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr nur einmal den gesetzlichen Urlaub verlangen. Der Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber im Falle des Arbeitsplatzwechsels den vollen Urlaub oder die volle Urlaubsabgeltung erhalten hat, kann sonach gegen den anderen Arbeitgeber weder Ansprüche auf Urlaub noch solche auf Urlaubsabgeltung erheben.

Nach § 5 Abs. 1 des Hamburger Urlaubsgesetzes entsteht der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber dann, wenn der Arbeitnehmer bereits vor Beginn des Urlaubsjahres sechs Monate bei diesem Arbeitgeber beschäftigt war, am 1. Januar des Urlaubsjahres. Eine Wartefrist braucht nur einmal nach der Einstellung in den Betrieb eingehalten zu werden, sie braucht aber nicht in jedem der folgenden weiteren Urlaubsjahre wiederum erreicht zu werden, sofern eben der Arbeitnehmer bereits vor Beginn dieses Urlaubsjahres die Wartefrist erfüllt hatte. Da nach den Vorschriften des Hamburger Urlaubsgesetzes das Kalenderjahr gleichzeitig das Urlaubsjahr ist, hat der Kläger bereits am 1. Januar 1955 gegen den Beklagten den Anspruch auf den vollen Urlaub für das Jahr 1955 erworben (vgl. BAG 22.6.1956, BAG 3, 60 = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Da weiterhin der Beklagte dem Kläger vor dem Ausscheiden diesen Urlaub nicht gewährt und auch nur eine Urlaubsabgeltung für zwei Urlaubstage gezahlt hat und der Beklagte wegen des Ausscheidens des Klägers aus seinem Betrieb den Urlaub für das Jahr 1955 dem Kläger auch nicht mehr gewähren kann, ist der Kläger grundsätzlich befugt, neben der ihm bereits ge-



währten Urlaubsabgeltung für zwei Urlaubstage auch noch die Urlaubsabgeltung für weitere zehn Tage zu beanspruchen. Dem Kläger steht also grundsätzlich ein solcher Urlaubsabgeltungsanspruch für zehn Urlaubstage zu.

Die Geltendmachung dieses danach aus dem Hamburger Urlaubsgesetz gerechtfertigten Anspruchs kann auch nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen werden. Ein solcher Rechtsmißbrauch liegt nicht bereits darin, daß der Kläger den Anspruch geltend gemacht hat, obwohl er nur 1 1/2 Monate bei dem Beklagten tätig gewesen ist. Denn wenn das Hamburger Urlaubsgesetz diesen Anspruch auf den Urlaub bereits am 1. Januar des Kalenderjahres den Arbeitnehmern, die bereits vorher die 6-monatige Wartefrist erfüllt haben, einräumt, kann es nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen werden, wenn der Arbeitnehmer dieses ihm durch das Gesetz eingeräumte Recht geltend macht. Dies gilt auch dann, wenn der Anspruch sich nicht auf Freizeitgewährung, sondern auf Urlaubsabgeltung richtet.

II. Zwar bestimmt das Hamburger Urlaubsgesetz in § 6 Abs. 4, daß der Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr nur einmal den gesetzlichen Urlaub erhalten kann. Gewährt also im Falle des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres entweder der erste Arbeitgeber oder der zweite Arbeitgeber Urlaub oder auch nur eine Urlaubsabgeltung für den verdienten Urlaub, so kann gegen den anderen Arbeitgeber nicht noch zusätzlich ein Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruch erhoben werden. Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 5. Dezember 1957 (AP Nr. 21 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) und ihm folgend auch der Zweite Senat in der Entscheidung vom 25. November 1958 (AP Nr. 1 zu § 10 Urlaubsgesetz Hamburg) ausgeführt haben, kann der Arbeitnehmer, dem im Falle des Arbeitsplatzwechsels gegen den einen Arbeitgeber ein Freizeitanspruch und gegen den anderen Arbeitgeber ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht, grundsätzlich nur den Freizeitanspruch erheben. Der Anspruch auf Freizeitgewährung gegen den einen Arbeitgeber geht sonach dem Anspruch auf Abgeltung eines nicht gewährten Urlaubs gegen den anderen Arbeitgeber vor. Dem Anspruch auf



Urlaubsabgeltung gegen den ersten Arbeitgeber im Falle des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres kann also von diesem entgegengehalten werden, daß der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gewährung bezahlter Freizeit gegen den zweiten Arbeitgeber bereits erworben habe. An dieser Rechtsprechung hält der erkennende Senat auch in dieser Sache fest. Der Vorrang des Freizeitanspruchs vor dem Urlaubsabgeltungsanspruch folgt daraus, daß Sinn desurlaubes ist, dem Arbeitnehmer durch Freizeitgewährung unter Fortzahlung des Entgelts die Möglichkeit zu geben, sich von geleisteter Arbeit zu erholen und sich für zu leistende Arbeit wieder zu kräftigen. Diesem Ziel wird die tatsächliche Gewährung von Freizeit weitaus besser gerecht als die Abgeltung des Urlaubs durch Geldzahlung, die im übrigen auch nach § 6 Abs. 3 des Hamburger Urlaubsgesetzes nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig ist. Deshalb kann, wie bereits ausgeführt, der erste Arbeitgeber, der von seinem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf Urlaubsabgeltung in Anspruch genommen wird, diesem Arbeitnehmer entgegenhalten, er müsse zunächst dem Urlaubszweck entsprechend sich wegen eines ihm bereits erwachsenen Urlaubsanspruchs an den neuen Arbeitgeber halten.

Eine solche Befugnis des ersten Arbeitgebers, der dem bei ihm ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Hamburger Urlaubsgesetzes eine Abgeltung für den nicht gewährten Urlaub schuldet, setzt aber voraus, daß der ausgeschiedene Arbeitnehmer bereits in ein neues Arbeitsverhältnis eingetreten ist und aus diesem Arbeitsverhältnis bereits einen auf Freizeitgewährung gerichteten Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber erheben kann. Hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer einen Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber noch nicht erworben, so kann der erste Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht auf einen solchen Anspruch verweisen, um seiner eigenen Inanspruchnahme wegen der von ihm geschuldeten Urlaubsabgeltung zu entgehen.

Dafür, ob der ausgeschiedene Arbeitnehmer einen neuen auf Freizeitgewährung gerichteten Urlaubsanspruch gegen



- 6 -

seinen nunmehrigen Arbeitgeber erworben hat, sind die Verhältnisse am Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz maßgebend. Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht, die mit dem am 9. Juni 1955 verkündeten Urteil abschloß, konnte der Kläger, der am 19. Februar 1955 aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten ausgeschieden war, noch keinen auf Freizeitgewährung gerichteten Urlaubsanspruch gegen einen neuen Arbeitgeber erworben haben. Die Wartezeit von sechs Monaten, die § 5 des Hamburger Urlaubsgesetzes für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs setzt, konnte noch nicht erfüllt sein. Daß der Kläger einen Anspruch auf Gewährung wenigstens eines anteiligen Urlaubs gegen den neuen Arbeitgeber nach § 5 Abs. 3 des Hamburger Urlaubsgesetzes erworben hätte, ist nicht ersichtlich. Denn es ist nicht vorgetragen, daß der Kläger einen erneuten Arbeitsplatzwechsel in der Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Betrieb des Beklagten (19. Februar 1955) und der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht (9. Juni 1955) vorgenommen hätte.

Ist sonach nicht davon auszugehen, daß dem Kläger nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis bei dem Beklagten ein Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht erwachsen ist, so bestand kein Wahlrecht des Klägers zwischen einem solchen Freizeitanspruch gegen den neuen Arbeitgeber und einem Urlaubsabgeltungsanspruch gegen den Beklagten. Der Beklagte kann daher den Kläger nicht auf einen tatsächlich noch nicht bestehenden Anspruch auf Gewährung von Freizeit gegen den neuen Arbeitgeber verweisen. Insbesondere kann der Beklagte den Kläger nicht darauf verweisen, daß er bei weiterer Arbeit im Jahre 1955 bei dem neuen Arbeitgeber gegen diesen nach Schluß der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht einen Freizeitanspruch erwerben werde.

- 7 -



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



Der Beklagte muß sonach den nach dem Hamburger Urlaubsgesetz gegebenen Urlaubsabgeltungsanspruch (§ 6 Abs.3) erfüllen.

Die Revision erweist sich sonach als unbegründet.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Kettner

Hirschmann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)