

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

Gesetz: BremUrlG §§ 2, 6;
BGB § 611, Doppelarbeitsverhältnis

Leitsätze:

- 1) Zeitlich nicht kollidierende Arbeitsverhältnisse (Doppelarbeitsverhältnisse) mit mehreren Arbeitgebern sind möglich.
- 2) Bei Doppelarbeitsverhältnissen steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich gegen jeden Arbeitgeber ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zu.
- 3) Wird bei dem Doppelarbeitsverhältnis im zweiten Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung der im ersten Arbeitsverhältnis vereinbarten Arbeitszeit, die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit sehr erheblich überschritten, so ist das zweite Arbeitsverhältnis in vollem Umfang nichtig.
- 4) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen Verstoßes gegen die Vorschriften der gesetzlichen Höchstarbeitszeit nichtig, so kann die Nichtigkeit regelmäßig für die Vergangenheit nicht geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer hat daher nicht nur den Vergütungsanspruch, sondern auch den Urlaubsanspruch.
- 5) § 6 BremUrlG richtet sich nur gegen das sog. Abkaufen des Urlaubsanspruches, betrifft aber nicht den Fall, daß die Urlaubsgewährung wegen inzwischen eingetretener Beendigung des Arbeitsvertrages praktisch nicht mehr möglich ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 565/57

Urteil des BAG vom 19. Juni 1959 LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 565/57
77/57 Bremen

kündet
19. Juni 1959
. Henkelmann,
estellte
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 1959 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 18. September 1957 - Sa 77/57 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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](#)

T a t b e s t a n d :

Der bei den Lloydmotorenwerken in Bremen als Metallarbeiter voll beschäftigte Kläger war daneben während der Zeit vom 1. Juni 1953 bis zum 28. Juli 1956 ebenfalls als Metallarbeiter im Betrieb der Beklagten tätig, die die Herstellung von Zahnrädern betreibt. Er arbeitete in dieser Zeit für die Beklagte im Durchschnitt sechs Stunden täglich und zwar während des späteren Nachmittags und des Abends. Urlaub hat er während seiner Zugehörigkeit zum Betrieb der Beklagten von dieser unstreitig nicht erhalten, wohl aber sind ihm, da er Schwerbeschädigter ist, von den Lloydmotorenwerken G.m.b.H. im Jahre 1956 21 Tage Urlaub gewährt und vergütet worden, wobei die Vergütung nach einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden berechnet wurde.

Der Kläger, der inzwischen aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden ist, macht dieser gegenüber wegen Nichtgewährung des gesetzlichen Urlaubs im Jahre 1956 einen Schadenersatzanspruch in Höhe von DM 181,44 geltend. Die Beklagte hat den Anspruch dem Grunde nach bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung zurückgewiesen. Mit der form- und fristgerecht erhobenen Revision verfolgt die Beklagte den Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten im wesentlichen mit der Begründung zurückgewiesen, daß im Falle einer Doppelbeschäftigung der Arbeitnehmer gegen beide Arbeitgeber Anspruch auf Urlaub habe. Die Arbeitsverhältnisse müssten in einem solchen Fall regelmässig getrennt und selbständig berücksichtigt werden, da der Urlaubsanspruch sich unmittelbar aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis ergebe. Im Rahmen eines jeden einzelnen Arbeitsverhältnisses entstehe somit ein gesonderter Urlaubsanspruch.



Die hiergegen von der Revision erhobenen Bedenken sind nicht begründet. Zunächst kann der Revision nicht darin gefolgt werden, wenn sie meint, eine neben der Hauptbeschäftigung ausgeübte Nebentätigkeit des Arbeitnehmers bei einem anderen Arbeitgeber sei in Wahrheit eine Art Werkvertrag im Sinne der §§ 631 ff BGB, da der Arbeitnehmer seine Nebentätigkeit jeweils auf das Hauptarbeitsverhältnis abzustimmen und insoweit die Verpflichtungen aus dem Hauptarbeitsverhältnis denen des zweiten Beschäftigungsverhältnisses überzuordnen habe. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger sowohl bei der Beklagten als auch bei den Lloydmotorenwerken als Metallarbeiter tätig; es wurde für ihn auch bei der Beklagten eine zweite Lohnsteuerkarte geführt. Dafür, dass der Kläger etwa die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder die Herbeiführung eines anderen Erfolges durch seine Arbeit oder Dienstleistung versprochen hätte, was nach § 631 Abs. 2 BGB Voraussetzung für die Annahme eines Werkvertrages wäre, ergibt sich nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der geringste Anhaltspunkt. Die Tätigkeit des Klägers als Metallarbeiter bei der Beklagten erfolgt vielmehr ihrem Wesen nach in einem typischen Arbeitsverhältnis.

Es kann der Revision auch nicht darin gefolgt werden, wenn sie meint, dass ein Arbeitnehmer gleichzeitig nur ein vollwertiges Arbeitsverhältnis eingehen könne. Es ist vielmehr denkbar, dass ein Arbeitnehmer parallel mehrere Arbeitsverträge abschließt, soweit er in der Lage ist, seinen damit übernommenen Verpflichtungen nachzukommen und soweit hierdurch zwingende gesetzliche Vorschriften nicht verletzt werden. So ist es durchaus möglich, dass sich die Tätigkeit bei mehreren Arbeitgebern entweder auf mehrere verschiedene Tage verteilt oder aber auch an allen Tagen stundenweise aneinander anschliesst.

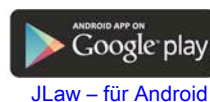
Dem Anspruch des Klägers steht entgegen der Meinung der Revision auch § 2 des Urlaubsgesetzes der Freien



Hansestadt Bremen vom 4. Mai 1948/29. April 1949 (GesBl. 1948 S. 67, 1949 S. 71) nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung haben alle Arbeitnehmer in jedem Urlaubsjahr einen einmaligen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Bestimmung will jedoch zunächst nur den selbstverständlichen Grundsatz bestätigen, dass der Arbeitnehmer gegenüber demselben Arbeitgeber den im Gesetz vorgesehenen Urlaub im Jahr nur einmal fordern kann. Darüber hinaus will sie festlegen, dass der Arbeitnehmer bei Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Urlaubsjahres gegenüber dem neuen und dem alten Arbeitgeber, auch wenn die Voraussetzungen des Gesetzes für die Urlaubsgewährung an sich bei beiden Arbeitgebern vorliegen würden, den Jahresurlaub nur einmal verlangen kann. Hat der Arbeitnehmer den Urlaub bei dem früheren Arbeitgeber bereits in voller Höhe erhalten, so kommt ein weiterer Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber nicht in Betracht. Dagegen betrifft § 2 des Bremischen Urlaubsgesetzes nicht den Fall, dass ein Arbeitnehmer gleichzeitig zwei oder mehrere zeitlich nicht kollidierende Arbeitsverhältnisse eingeht. In einem solchen Fall steht vielmehr dem Arbeitnehmer grundsätzlich auf Grund jedes einzelnen Arbeitsverhältnisses gegen jeden einzelnen Arbeitgeber ein Anspruch auf Urlaub zu. Das ergibt sich zwangsläufig daraus, dass der Urlaubsanspruch mit dem einzelnen Arbeitsverhältnis untrennbar verbunden ist (vgl. BAG 3, 23; BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

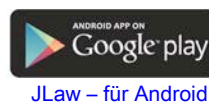
Nun liegt der vorliegende Fall allerdings insofern besonders, als die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung über die Beschäftigung des Klägers den Bestimmungen des Arbeitszeitrechts widerspricht. Nach § 3 AZO darf die regelmässige werktägliche Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten. Diesen Zeitraum hat der Kläger durch seine Tätigkeit bei der Beklagten (neben seinem Arbeitsverhältnis bei den Lloydmotorenwerken) bei weitem überschritten. Das zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsverhältnis war daher nichtig, weil hierdurch

- unter Berücksichtigung der Arbeitszeit von wöchentlich



45 Stunden auf Grund des Arbeitsverhältnisses mit den Lloyd-motorenwerken - die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit auf das stärkste überschritten wurde. Die Vereinbarung dieser Arbeit verstösst gegen ein gesetzliches Verbot und ist daher gemäß § 134 BGB nichtig (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Auflage, Band 1, S. 192). Daran ändert auch nichts, daß die Arbeitszeitbestimmung lediglich den Arbeitnehmer schützen will, und daß sich die Strafvorschrift des § 25 AZO nur gegen den Arbeitgeber richtet. Denn das Gesetz will zum Schutz der Arbeitnehmer gerade die tatsächliche Beschäftigung über den Rahmen der zulässigen Höchstarbeitszeit hinaus nach Möglichkeit verhindern, und dieses Ziel wird am ehesten dann erreicht, wenn jeder Erfüllungsanspruch ausgeschlossen wird, der Vertrag also nichtig ist (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 161). Da der Arbeitsvertrag mit der Beklagten die Höchstarbeitszeit so erheblich übersteigt, daß bei Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen der Vertrag zum allergrössten Teil hinfällig ist, tritt volle Nichtigkeit des zweiten Arbeitsverhältnisses ein (§ 139 BGB).

Diese Nichtigkeit kann jedoch für die Vergangenheit, d.h. für die Zeit der tatsächlich geleisteten Arbeit, dem Arbeitnehmer gegenüber im Regelfall nicht geltend gemacht werden. Denn die von diesem einmal geleistete Arbeit kann nicht rückgängig gemacht werden. Dem Arbeitnehmer stehen daher gegen den Arbeitgeber die Ansprüche zu, die er gegen ihn im Falle der Gültigkeit des Arbeitsvertrages hätte (vgl. BAG 5, 58; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Auflage, Band 1, S. 168, Anm. 4, mit Angaben). Dieser Grundsatz ist gerade bei Leistung verbotener Mehrarbeit seit langem einschliesslich des Anspruchs auf den Mehrarbeitszuschlag in Literatur und Rechtsprechung anerkannt (vgl. Denecke, AZO § 15 Anm. 16; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 255; Nikisch, Arbeitsrecht, Band I, 2. Auflage, S. 299; RAG in ARS 28, 56; 30, 117; 37, 251; 38, 23). Dann gilt das aber notwendigerweise nicht nur bezüglich der Vergütungspflicht, sondern auch hinsichtlich des Urlaubsanspruches, d.h. des Anspruchs auf Freizeitgewährung unter Fortzahlung



der Vergütung. Denn auch dieser Anspruch ist auf Grund der vom Arbeitnehmer wenn auch unzulässigerweise geleisteten Arbeit entstanden. Es ist daher dem Arbeitgeber versagt, sich für die Vergangenheit auf die Unzulässigkeit der geleisteten Mehrarbeit mit der Wirkung zu berufen, dass er wegen der Nichtigkeit des Vertrages keinen bezahlten Urlaub zu gewähren brauche. Er muß vielmehr gegen sich gelten lassen, daß er die verbotene Mehrarbeit entgegengenommen und aus ihr Vorteile gezogen hat und demgemäß die gleichen Leistungen erbringen, als wenn der Arbeitsvertrag gültig gewesen wäre.

Man könnte allerdings daran denken, dass der Urlaubsanspruch gegen die Beklagte etwa deshalb entfallen müsse, weil mit Rücksicht darauf, dass der Kläger von den Lloydmotorenwerken den ihm diesen gegenüber zustehenden Urlaub bereits erhalten hat, der Zweck des Urlaubs nicht erreicht werden kann. Es ist nicht zu verkennen, dass der Zweck des Urlaubs, dem Arbeitnehmer durch Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung die Möglichkeit zu geben, einmal voll auszuspannen und neue Kräfte zu gewinnen, im vorliegenden Falle jedenfalls nicht erzielt werden kann. Der mit dem Urlaub verbundene Erholungszweck könnte im vorliegenden Falle nur voll erfüllt werden, wenn der Urlaub wenigstens zu einem erheblichen Teil gleichzeitig von beiden Arbeitgebern gewährt würde. Das ist hier nicht geschehen, wobei dahingestellt bleiben kann, wer die Schuld daran trägt. Wenn auch nicht zu leugnen ist, dass die beiden von dem Kläger eingegangenen Arbeitsverhältnisse arbeits-, sozial- und gesundheitspolitisch höchst unerwünscht sind, da sie zu einem Raubbau an der Arbeitskraft des Klägers führen könnten, so kann dies aber doch nicht zur Folge haben, den beklagten Arbeitgeber seinerseits von der Pflicht zur Erteilung bezahlten Urlaubs zu befreien. Es ist schliesslich doch zu beachten, dass die Gewährung des Urlaubs immerhin zu einer Milderung der vorliegenden unangemessenen und zu mißbilligenden Überlastung des Klägers führt. Dieser kann wenigstens in den Stunden, in denen er für den einen oder für den anderen Arbeitgeber infolge des Urlaubs nicht zu arbei-



ten braucht, sich ein wenig erholen.

Dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch kann schließlich auch nicht der Einwand des Rechtsmißbrauchs, der Treuwidrigkeit oder der Verwirkung entgegengehalten werden. Wenn der Kläger Urlaub für seine Tätigkeit bei der Beklagten verlangt, so macht er damit nur ein Recht geltend, das ihm, wie oben ausgeführt, durch das Bremische Urlaubsgesetz eingeräumt worden ist. Davon, dass er etwa bei der Beklagten den Eindruck erweckt hätte, er wolle keinen Urlaub haben, kann keine Rede sein. Denn nach der von der Beklagten nicht angegriffenen Aussage des Zeugen P war dem Kläger noch kurz vor seinem Ausscheiden nicht bekannt, daß er überhaupt einen Rechtsanspruch auf Urlaub hatte. Daß der Kläger etwa schon in den Jahren vorher gewusst hätte, ihm stehe ein solcher Anspruch zu, und dass er bei der Beklagten den Eindruck erweckt hätte, er wolle einen solchen Anspruch nicht erheben, hat die Beklagte in den Tatsacheninstanzen selbst nicht behauptet. Bei einem solchen Sachverhalt kann aber keine Rede davon sein, dass der Kläger treuwidrig gehandelt hätte, wenn er einen Urlaubsanspruch geltend macht, nachdem er die Auffassung gewonnen hatte, dass ihm ein solcher Anspruch zustehe.

Ein treuwidriges Verhalten des Klägers kann auch nicht daraus hergeleitet werden, dass die Beklagte, wie sie behauptet, den Kläger nur eingestellt hat, um ihm in seiner Notlage zu helfen. Auch wenn die Einstellung aus einem solchen Motiv erfolgt ist, werden dadurch Urlaubsansprüche, wie sie das Bremische Urlaubsgesetz gewährt, nicht berührt.

Da der Kläger nach Geltendmachung seines Urlaubsanspruches aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden ist, kann dieser nicht mehr in natura erfüllt werden. Statt dessen hat er einen entsprechenden Abgeltungsanspruch. Dieser ist auch durch § 6 Bremisches Urlaubsgesetz nicht ausgeschlossen, dessen Sinn und Zweck sich offensichtlich nur gegen das sogenannte Abkaufen des Urlaubsanspruches richtet, nicht aber den Fall betrifft, daß die Urlaubs-



gewährung wegen inzwischen eingetretener Beendigung des Arbeitsvertrages praktisch nicht mehr möglich ist und auch die gesetzlich vorgesehene Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nachgeholt werden kann (übereinstimmend Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 708; Staudinger-Nipperdey-Neumann, § 611 BGB Bem. 282).

Da über die Höhe des Abgeltungsanspruchs kein Streit besteht, ist der Anspruch des Klägers auf Gewährung der verlangten Urlaubssentschädigung für 1956 begründet. Die Revision war daher zurückzuweisen.

gez. Nipperdey

Dr. Boldt

Dr. Schröder

Wittholz

Dr. Paetsch

