

24. Sep. 1955

76

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

Gesetz: § 23 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1,
Abs. 6 Niedersächsisches Arbeitsschutzgesetz
für Jugendliche; § 3 Abs. 2 Satz 1 Nieder=
sächsisches Urlaubsgesetz.

Leitsätze:

Der Jugendliche hat nach Erfüllung der erstmaligen
Wartezeit von drei Monaten ohne Rücksicht auf die
weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses einen vollen
Urlaubsanspruch in Höhe von mindestens 24 Arbeits=
tagen.

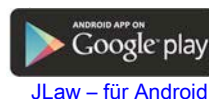
Das Verbot der Urlaubsabgeltung nach § 23 Abs. 6
des Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetzes für
Jugendliche besteht seinem Sinne nach nur für die
Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Aktenzeichen: 2 AZR 269/55

Urteil des BAG vom 24. September 1955 IAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 269/55
4 Sa 78/55 LAG Hannover

76

Im Namen des Volkes!

Urteilsformel
an Prozeßbevollmächtigten
der Parteien
24. September 1955
gestellt.

ez. Weinrich,
Stizassistent
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom
22. September 1955 durch den Senatspräsidenten
Dr. Müller, die Bundesrichter Denecke und Dr. Si-
mons sowie die Bundesarbeitsrichter Arthur Falk
und Horst Clemens für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
der IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Hannover vom 13. April 1955 - 4 Sa 78/55 -
wird auf seine Kosten 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 10. Oktober 1936 geborene Klägerin war bei dem Beklagten vom 15. April 1954 bis zum 31. Juli 1954 als landwirtschaftliche Gehilfin tätig. Sie hat sechs Tage Urlaub erhalten, ist aber der Ansicht, daß ihr nach dem Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetz für Jugendliche vom 9. Dezember 1948 i.d.F. des Änderungsgesetzes vom 16. Mai 1949 ein voller Jahresurlaub von 24 Tagen zustehe. Sie forderte für weitere 18 Tage eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 67.73 DM.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr unter Berücksichtigung einer Anzeige der Parteien, daß der Rechtsstreit zu einem Betrag von 4,13 DM erledigt sei, in Höhe von 63.60 DM stattgegeben.

Mit der wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsache zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Abweisung der Klage.

Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Berechtigung der Klageforderung ist davon abhängig, ob der Klägerin nach dem Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetz für Jugendliche vom 9. Dezember 1948 in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 16. Mai 1949 (GVBl. 48 S. 179; 49, S. 176) und des Bundesgesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche vom 21. Juni 1953 (BGBl. I S. 399) ein voller Urlaub von 24 Arbeitstagen oder, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes vom 10. Dezember 1948 (GVBl. S. 179), nur ein teilweiser Urlaub, bemessen nach der Dauer ihrer Tätigkeit im Kalenderjahr 1954, zusteht.

- 3 -



Sowohl das Niedersächsische Arbeitsschutzgesetz für Jugendliche als auch das Niedersächsische Urlaubsgesetz, die in einem derart engen zeitlichen Zusammenhang verkündet worden sind, daß man hier nicht sagen kann, das spätere Gesetz habe als späteres Gesetz etwa entgegenstehende Vorschriften des früheren Gesetzes aufgehoben, setzen jedes für sich die Dauer des Urlaubs Jugendlicher auf 24 Tage fest. Das Arbeitsschutzgesetz für Jugendliche regelt dann aber allein und ohne Bezugnahme auf das Urlaubsgesetz die näheren Fragen der Entstehung des Urlaubsanspruchs und der Gewährung des Urlaubs. Seine Bestimmungen müssen daher als die sondergesetzliche Regelung des Urlaubs Jugendlicher angesehen werden und schließen deshalb die Anwendung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes aus, soweit dies nicht zur Ausfüllung einer echten Gesetzeslücke aus allgemeinen urlaubsrechtlichen Erwägungen geboten sein mag. Dementsprechend bestimmt die Durchführungsverordnung zum Urlaubsgesetz vom 10. Dezember 1948 (Nieders.GVB1. S. 179) zu § 2 Abs. 1 dieses Gesetzes auch, daß der Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer sich nach § 23 des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche richtet.

Nach § 23 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche entsteht der Anspruch auf Urlaub für Jugendliche erstmalig nach dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zum Betriebe. Ein solcher Anspruch besteht aber nicht, soweit der Jugendliche für das Kalenderjahr bereits in einem anderen Betrieb Urlaub erhalten hat. Die Zwölfteilung des Urlaubs für den Fall, daß der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres weniger als zwölf Monate in einem Betrieb tätig ist, wie sie § 3 Abs. 2 Satz 1 des Urlaubsgesetzes vorsieht, ist in dem Arbeitsschutzgesetz für Jugendliche nicht aufgeführt. Das Berufungsgericht ist der Ansicht, daß eine Zwölfteilung des

- 4 -

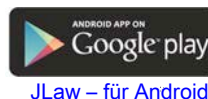
Urlaubs Jugendlicher entsprechend der vorgenannten Bestimmung des Urlaubsgesetzes nicht zulässig sei. Bereits für die Regelung des § 21 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 437), dem Vorbild des § 23 des Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche, habe die Rechtsprechung den vollen Urlaubsanspruch bei vorzeitigem Ausscheiden anerkannt. Eine solche Auslegung stehe im Einklang mit dem Gesetzeszweck; der einem Jugendlichen zustehende Urlaub diene seiner nachhaltigen Erholung, die nicht eintreten könne, wenn der Urlaub von längerer Dauer nicht möglichst zusammenhängend gewährt werde.

Der Auffassung des Berufungsgerichts ist zuzustimmen. Zwar deutet die Bestimmung des § 23 Abs. 1 Satz 3 des Niedersächsischen Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche, wonach der Urlaubsanspruch nicht bestehen soll, "soweit" der Jugendliche für das Kalenderjahr bereits in einem anderen Betrieb Urlaub erhalten hat, darauf hin, daß der Gesetzgeber vielleicht doch an eine Teilung des Urlaubs gedacht haben könnte. Gegen eine solche Annahme sprechen aber schon die beachtlichen Erwägungen des Berufungsgerichts. Insbesondere ist ferner zu berücksichtigen die Bestimmung des § 23 Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche, wonach der Urlaub zusammenhängend gewährt werden soll. Nicht zuletzt muß gesehen werden, daß die Zwölfteilung des Urlaubs gemäß § 3 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes nach dem Aufbau dieser Vorschrift sich nur auf den Urlaub des erwachsenen Arbeitnehmers bezieht. Dem Senat erscheint danach eine solche Auslegung des § 23 des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche gerechtfertigt, die entsprechend dem Gesetzeszweck dem Jugendlichen einen zusammenhängenden Urlaub zu verschaffen vermag. Es ist daher davon auszugehen, daß der Jugendliche nach der hier gegebenen Erfüllung der erstmaligen Wartezeit von drei Monaten ohne Rücksicht auf die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses einen vollen Urlaubsanspruch in Höhe von mindestens 24 Arbeitstagen hat (a.A. Maus, Urlaubsgesetz und

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hausarbeitstagsgesetz für Niedersachsen, S. 80 ff; Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 385). Im vorliegenden Falle hat danach das Berufungsgericht zu Recht angenommen, daß die Klägerin, nachdem sie mehr als drei Monate bei dem Beklagten tätig war, einen Urlaub von 24 Tagen fordern konnte.

Gegen die Zuerkennung des Abgeltungsanspruchs bestehen keine rechtlichen Bedenken. Das Verbot der Urlaubsabgeltung nach § 23 Abs. 6 des Arbeitsschutzgesetzes für Jugendliche besteht seinem Sinne nach nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses (Maus, a.a.O. S. 95). Nach seiner Beendigung kann der Urlaub vom Arbeitgeber tatsächlich nicht mehr gewährt werden. Ihn aber deswegen von jeder Verpflichtung freizustellen, ist mit dem zwingenden Urlaubsgebot jedenfalls dann nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer, wenn auch ohne Verschulden des Arbeitgebers, seinen Urlaub bislang nicht nehmen konnte (Maus, a.a.O., S. 96). Es muß dann wenigstens die Zahlung der Urlaubsvergütung erfolgen, um den jugendlichen Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, sich vor Antritt der neuen Stelle eine Erholungszeit zu verschaffen oder von seinem neuen Arbeitgeber unbezahlte Freizeit zu erbitten (vgl. Dersch, a.a.O., Anm. 686 ff, insbesondere Anm. 693).

Die Erwägung des Vordergerichtes, daß bei der Entscheidung über die Kosten die geringfügige Erledigung zur Hauptsache unberücksichtigt bleiben könne, ist bedenkenfrei.

gez. Dr. Müller

Denecke

Dr. Simons

Falk

Clemens



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

