

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

150

Gesetz: GG Art. 73 Ziffer 8, Art. 74 Ziffer 12; Bundesbeamtengesetz § 191; Urlaubsg Niedersachsen §§ 3, 5, 6; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TVArb) vom 6. Januar 1955 §§ 10, 23.

Leitsätze:

- 1) Die Bestimmungen des Urlaubsg Niedersachsen gelten innerhalb der Grenzen des Landes Niedersachsen für alle in seinem Geltungsbereich tätigen Arbeitnehmer, also auch für Bedienstete des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften und Anstalten.
- 2) Bei Arbeitsplatzwechsel während der Dauer des Urlaubsjahres steht dem Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber auch dann ein Anspruch auf den gesetzlichen Anteilsurlaub nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen zu, wenn ihm aufgrund einzelvertraglicher oder tariflicher Vereinbarung für den früheren zeitlichen Teilbereich des Urlaubsjahres ein Urlaub gewährt wurde, der als Teilurlaub günstiger als der gesetzliche Teilurlaub gewesen ist. Eine Anrechnung auf den dem Arbeitnehmer gegenüber seinem neuen Arbeitgeber zustehenden gesetzlichen Teilurlaubsanspruch findet in diesem Fall nicht statt.
- 3) Die bei der Bemessung des Urlaubsentgelts zu beachtende Erhaltung des Lebensstandards des Arbeitnehmers setzt voraus, daß sich ein bestimmter Lebensstandard innerhalb eines nicht zu kurzen Zeitraums vor Urlaubsantritt herangebildet hat.
Eine gesetzlich zulässige vorrangige tarifliche Vereinbarung, wonach eine Tätigkeitszulage während des Erholungsurlaubs nicht zu zahlen und demgemäß auch nicht bei der Bemessung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen ist, wenn sie nicht länger als zwei Monate vor Urlaubsantritt gewährt worden ist, bedeutet keine zur Unwirksamkeit der tariflichen Vereinbarung führende Verletzung des Lebensstandardprinzips.

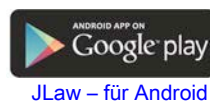
Aktenzeichen: 5 AZR 110/62

Urteil des BAG vom 29. November 1962

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR_110/62

3 Sa 489/61 Niedersachsen

150

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 29. November 1962

gez. Damm,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

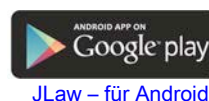
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Kutschbach und Dr.Blome für Recht erkannt:

- 1) Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Dezember 1961 - 3 Sa 489/61 - insoweit aufgehoben, als es wegen eines Betrages von 64,52 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 29. März 1961 die Berufung zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

- 2 -



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



- 2 -

- 2) Auf die Berufung des Klägers wird unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hannover vom 4. Juli 1961 - 4 Ca 144/61 - die Beklagte verurteilt, an den Kläger 64,52 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 29. März 1961 zu zahlen.
- 3) Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
- 4) Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 1/5, die Beklagte 4/5.

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

Tatbestand:

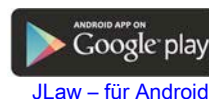
Der am 1. Januar 1940 geborene Kläger war bis zum 14. August 1960 bei der P beschäftigt. Er wurde bei seinem Ausscheiden von dieser Firma mit einem anteiligen tariflichen Urlaub von neun Tagen bis einschließlich August 1960 abgefunden. Vom 15. August 1960 bis zum 28. Januar 1961 war der Kläger bei der Beklagten im Bezirk der Oberpostdirektion H als Postfacharbeiter tätig. Er erhielt in dieser Zeit einen Durchschnittsmonatslohn von 387,16 DM, der sich ab 19. Dezember 1960 durch die Zahlung einer Tätigkeitszulage auf 422,36 DM monatlich erhöhte. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955 (TVArb) Anwendung.

Der Kläger begehrt für die Zeit seiner Tätigkeit bei der Beklagten unter Berufung auf die Vorschriften des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes die Abgeltung von fünf Urlaubstagen zu je acht Stunden mit einem auf der Grundlage eines Monatsdurchschnittslohns von 422,36 DM errechneten Lohnsatz von 1,98 DM je Stunde. Er hat dementsprechend die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 79,20 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung beantragt.

- 3 -



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



Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages vorgetragen, der Kläger könne sich als Bundesbediensteter nicht auf das Niedersächsische Urlaubsgesetz berufen. Denn der Bund habe aufgrund der ihm gemäß § 73 Nr. 8 GG zustehenden ausschließlichen Gesetzgebungsbefugnis von seinem Recht Gebrauch gemacht und auf der Grundlage des § 191 des Bundesbeamtengesetzes Sonderbestimmungen in dem Tarifvertrag für die Arbeiter der Beklagten geschaffen, die die Anwendbarkeit der Vorschriften des Urlaubsgesetzes Niedersachsen ausschlossen. Im Gegensatz zu dem Niedersächsischen Urlaubsgesetz entstehe aber gemäß § 23 Nr. (4) TVArb ein Urlaubsanspruch erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von sechs Monaten, die der Kläger im Dienst der Beklagten jedoch nicht aufzuweisen habe. Aber selbst nach dem Niedersächsischen Urlaubsgesetz, das die Urlaubsdauer im Urlaubsjahr auf zwölf Tage festsetze, könne der Kläger für das Jahr 1960 nur noch drei Urlaubstage beanspruchen, da ihm von seiner früheren Arbeitgeberin bereits neun Tage gewährt worden seien. Hinzu komme ein weiterer Tag für den Monat Januar 1961. Diese vier Tage seien nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen auch nur mit einem täglichen Durchschnittslohn von 12,90 DM abzugelten, so daß dem Kläger für vier Tage nur 51,60 DM, für fünf Tage allenfalls 64,52 DM zustehen. Einem solchen etwaigen Anspruch des Klägers stehe aber der Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegen, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der siebentägigen ordentlichen Kündigungsfrist am 23. zum 28. Januar 1961 gelöst und bei seinem Ausscheiden keinen Anspruch auf anteiligen Urlaub geltend gemacht habe. Sein nachträgliches Begchren sei, nachdem die Beklagte auf die tarifliche Kündigungsfrist zugunsten des Klägers verzichtet hätte, im Hinblick auf sein früheres gegensätzliches Verhalten unzulässig.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

I.

1) Das Landesarbeitsgericht hat die Berechtigung des Urlaubsabgeltungsanspruchs mit der Begründung verneint, der Kläger könne aus dem Urlaubsgesetz für das Land Niedersachsen vom 10. Dezember 1948 (GVBl. S. 179) keine Rechte herleiten. Es hat zur Begründung seiner Auffassung den Standpunkt vertreten, der Bund habe von der ihm durch Art. 73 Ziffer 8 GG verliehenen ausschließlichen Gesetzgebungsbefugnis in § 191 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) Gebrauch gemacht und die im Dienste des Bundes oder einer bundesunmittelbaren Körperschaft stehenden Angestellten und Arbeiter vom zwingenden allgemeinen Landesrecht ausgenommen. Dabei sei es gleichgültig, ob in einer gesetzlichen Bestimmung die positive Regelung der Rechtsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter einem Tarifvertrag überlassen worden sei. Insofern sei der für die Arbeiter der Beklagten geltende Tarifvertrag vom 6. Januar 1955 als autonomes Recht für den Urlaubsanspruch des Klägers maßgeblich, nicht das staatlich gesetzte Landesrecht. Das gelte ebenfalls, wenn das Niedersächsische Urlaubsgesetz gemäß Art. 72, 74 Nr. 12, 125 Nr. 2 GG oder Art. 73 Nr. 8, 124 GG partielles Bundesrecht geworden sei. Denn dann sei der den Tarifpartnern zur Wahrung der Einheitlichkeit der Dienstverhältnisse aller Postarbeiter nach § 191 BBG überlassene Tarifvertrag als vorrangige gesetzsgleiche Sonderbestimmung zu bewerten.

Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist in mehrfacher Hinsicht rechtsirrig.

2) Wie der erkennende Senat in Übereinstimmung mit dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts wiederholt zum Ausdruck gebracht hat, gelten die Urlaubsgesetze der Länder als allgemeines Arbeitsrecht auch für die in ihrem Geltungsbereich liegenden Bundesbehörden (vgl. BAG 1, 60 ⁶²7 = AP Nr. 2 zu Art. 3 GG; BAG 1, 63 ^{64,65}7 = AP Nr. 3 zu Art. 3 GG;

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AP Nr. 1 zu § 5 UrlaubsG Niedersachsen; BAG 8, 254 [258]
= AP Nr. 1 zu § 15 UrlaubsVO Hessen; AP Nr. 4 zu § 1 UrlaubsG Württ.-Baden; das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senats vom 10. September 1962 - 5 AZR 4/62 -). Die vom Land Niedersachsen erlassenen gesetzlichen Urlaubsbestimmungen würden nur dann für Bundesbedienstete nicht gelten, wenn der Bund ein seiner ausschließlichen Gesetzgebungsbefugnis (Art. 73 GG) unterliegendes Rechtsgebiet durch Gesetz geregelt hätte und Landesrecht sich mit dieser Regelung in Widerspruch setzen würde. Entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils ist dies nicht der Fall. Gemäß Art. 73 Ziffer 8 GG steht dem Bund das ausschließliche Gesetzgebungsrecht für die Regelung der Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen zu. Im Hinblick auf die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes auf dem Gebiete des Arbeitsrechts (Art. 74 Nr. 12 GG) kann für die ausschließliche Zuständigkeit des Bundes der Begriff der "Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst stehenden Personen" nur auf die Regelung derjenigen Fragen erstreckt werden, die nicht die spezifisch arbeitsrechtliche Stellung dieses Personenkreises umfaßt, sondern in der besonderen Eigenart des öffentlichen Dienstes ihre Grundlage hat. Hierzu gehören z.B. Vorschriften über die Begründung und Beendigung des Dienstverhältnisses, Regelungen über eine Nebentätigkeit des öffentlich Bediensteten, über die Annahme von Geschenken und Belohnungen, über das Bekenntnis zur demokratischen Staatsordnung, über die Pflicht zur Verschwiegenheit usw. Nur diesen engen Teilbereich, den die nichtbeamteten Behördenbediensteten mit den Beamten gemeinsam haben, hat auch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts für die Rahmenkompetenz des Bundes (Art. 75 Ziff. 1 GG) unter der Regelung der "Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst ... stehenden Personen" verstanden (AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; ebenso Schnorr, RdA 1955, S. 172; a.A.: Wacke, Grundlagen



- 6 -

des öffentlichen Dienstrechts, Tübingen 1957, S. 49 ff.; derselbe in DVBl. 1958, S. 204 in der Kritik zum Beschluß des BAG, Gr. S.-GS 3/56-vom 28.11.1956). Dieselbe enge Auslegung muß aber gelten für die gleichlautende Formulierung in Art. 73 Ziffer 8 GG; andernfalls würden die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes außerhalb des bundeseinheitlich geltenden Arbeitsrechts - d.h. also auch der dienstvertraglichen Bestimmungen des BGB - gestellt werden. Das aber wäre eine Rechtsfolge, die der Verfassungsgesetzgeber nicht beabsichtigt haben kann.

Aber selbst bei der von dem angefochtenen Urteil vertretenen abweichenden Auffassung wäre die Verneinung der Anwendung der Bestimmungen des Niedersächsischen Urlaubsg auf das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht gerechtfertigt, weil jedenfalls eine gesetzliche Regelung der arbeitsrechtlichen Beziehungen einschließlich des Urlaubs für die Angestellten und Arbeiter des Bundes entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts bisher nicht erfolgt ist, auch nicht durch § 191 des Bundesbeamtengesetzes vom 14. Juli 1953 (BGBI. I, 551). Dieses Gesetz findet auf die Rechtsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter im Bundesdienst - mit Ausnahme des Abschnitts IV (Personalverwaltung) - keine Anwendung (Fischbach, BBG, 2. Aufl., § 191, Anm. II). Soweit § 191 BBG bestimmt, daß die Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes oder einer bundesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts stehenden Angestellten und Arbeiter durch Tarifvertrag geregelt werden, liegt darin keine nach Art. 73 GG erforderliche gesetzliche Regelung der Arbeitsverhältnisse einschließlich des Urlaubsrechts. Der Gesetzgeber hat vielmehr, wie aus der Begründung des Rechtsausschusses des Bundestages zu dem jetzt geltenden Wortlaut des § 191 BBG ersichtlich (Drucks. Nr. 4246 S. 26), bewußt auf eine gesetzliche Regelung verzichtet wollen und verzichtet und die Ordnung der Rechtsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter unter Berücksichtigung der zum Entwurf des § 191 BBG erfolgten Stellung-

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nahme der Gewerkschaften der tarifvertraglichen Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern überlassen. Unter diesen Umständen ist deshalb auch die Annahme unbegründet, der Verfassungsgesetzgeber habe durch Art. 73 Ziffer 8 GG zum mindesten die Schaffung von Rahmenvorschriften entsprechend der in Art. 75 GG vorgesehenen Befugnis des Bundes legalisieren wollen. Auch ohne die Bestimmung des § 191 BBG konnten aber die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kollektivrechtlich geregelt werden, eine Änderung dieses Zustandes ist somit durch § 191 BBG nicht erfolgt (vgl. BAG aaO).

Von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht weder nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts noch nach den Darlegungen der Revisionsbeklagten Anlaß. Fällt demnach der Erlaß von Urlaubsgesetzen in die Kompetenz der Länder (Art. 30, 70 GG) und steht dem Bund nur die konkurrierende Gesetzgebung auf diesem Rechtsgebiet zu, so gelten die in den Ländergesetzen enthaltenen Urlaubsbestimmungen auch für die im Bereich des betreffenden Landesgesetzes tätigen Arbeitnehmer des Bundes, solange und soweit der Bund von seinem Gesetzgebungsrecht keinen Gebrauch macht (Art. 72 GG).

II.

1) Dem Grunde nach rechtfertigt sich der vom Kläger verfolgte Teilurlaubsanspruch aus § 3 Abs. 2 des UrlaubsG Niedersachsen. Danach steht dem Arbeitnehmer, der innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate in einem Betrieb tätig ist, für jeden angefangenen Monat 1/12 des gesetzlichen Urlaubs zu. Den Erwerb dieses anteiligen Urlaubsanspruchs macht das Gesetz im Gegensatz zu dem Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 3 Abs. 1 UrlaubsG Niedersachsen) nicht von dem Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten abhängig.

Demgegenüber knüpft § 23 Nr. (4) Abs. 1 TVArb auch den Erwerb eines anteiligen Urlaubsanspruchs an die Voraussetzung des Vorliegens einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von sechs Monaten; der Arbeitnehmer steht sich mithin nach der tariflichen Bestimmung ungünstiger. Da § 6 UrlaubsG Niedersachsen jedoch bestimmt, daß eine in Gesetzen, Gesamt-



vereinbarungen oder Einzelvereinbarungen getroffene, für den Arbeitnehmer günstigere Regelung unberührt bleibt, ergibt sich die Notwendigkeit, für die Frage der Gültigkeit der schwächeren Rechtsquelle gegenüber der stärkeren durch Anstellung eines Günstigkeitsvergleichs darüber zu entscheiden, ob die Regelung des § 3 Abs. 2 UrlaubsG Niedersachsen durch den hier in Rede stehenden Tarifvertrag (TVArb) verdrängt wird. Hierbei ist, wie der Senat in seinem Urteil vom 20. Juli 1961 (AP Nr. 3 zu § 10 UrlaubsG Hamburg) ausgeführt hat, nicht von einem abstrakten Gesamtvergleich auszugehen, der alle Urlaubsbestimmungen des Tarifvertrages für alle Arbeitnehmer allen Bestimmungen des Gesetzes gegenüberstellt. Vielmehr muß für die Frage, ob eine gesetzliche oder tarifliche Regelung günstiger ist, von einer gewissen komplexen Schau ausgegangen werden, die die in einem inneren Zusammenhang stehenden Bestimmungen des Tarifvertrages und des Gesetzes sinnvoll verbindet und gegeneinander abwägt. Diese Gesamtbetrachtung ist vorzunehmen in bezug auf solche Arbeitnehmer, die der Person des jeweiligen Klägers im Gesamttyp entsprechen. Es ist also nicht zu fragen, ob z.B. alle im Postdienst tätigen Arbeiter sich nach der tariflichen Regelung besser stehen oder nach der gesetzlichen Regelung. Vielmehr ist zu prüfen, ob ein bestimmter Arbeitnehmertyp im Postdienst, der nach Tätigkeit, Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Familienstand usw. dem Kläger vergleichbar ist, sich nach der tariflichen Regelung besser steht als nach der gesetzlichen. Es müssen also vorliegend die Bestimmungen des TVArb und des UrlaubsG Niedersachsen, die sich mit Urlaubsdauer, anteiligem Urlaubsanspruch, Wartezeit, Urlaubsentgelt, Verfall des Urlaubsanspruchs befassen, im Hinblick auf die Lage des Klägers als eines im ersten Beschäftigungsjahr stehenden Arbeitnehmers miteinander verglichen werden. Dieser Vergleich führt zu folgendem Ergebnis:

Hinsichtlich der Urlaubsdauer steht sich der Kläger nach dem Tarifvertrag nicht besser als nach dem Gesetz. Nach dem TVArb erhalten die Arbeiter der Beklagten für das erste Jahr der Beschäftigung ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter einen Erholungsurlaub von 12 Arbeitstagen. Auch das Gesetz sieht



in § 2 Abs. 1 einen Urlaub von 12 Werktagen vor. Daß der TVArb für ein höheres Lebensalter eine erhöhte Anzahl von Urlaubstagen und einen je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten zusätzlichen Urlaub vorsieht, ist nach den oben dargelegten Grundsätzen für den hier anzustellenden Günstigkeitsvergleich ohne Belang. Für den Fall des Ausscheidens innerhalb eines Urlaubsjahres und den hierbei in Frage kommenden Erwerb eines Teilurlaubsanspruchs ist die tarifliche Regelung (§ 23 Nr. (4) Abs. 2 TVArb) ungünstiger, weil sie im Gegensatz zu § 3 Abs. 2 UrlaubsG Niedersachsen eine Wartezeit von sechs Monaten voraussetzt. Außer dieser tariflichen Schlechterstellung besteht darüber hinaus nach § 23 Nr. (4) Abs. 3 TVArb eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Lohn für zuviel erhaltene Urlaubstage zurückzuerstatten, wenn er aus einem von ihm zu vertretenden Grund ausscheidet und bereits einen längeren Urlaub erhalten hat, als ihm nach § 23 Nr. (4) Abs. 2 TVArb zusteht. § 3 Abs. 3 UrlaubsG Niedersachsen schließt in einem solchen Fall jede Zurückforderung zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes aus. Auch hinsichtlich des Verfalls des Urlaubsanspruchs steht sich der Arbeitnehmer nach der tariflichen Regelung insofern schlechter, als § 23 Nr. (5) Abs. 1 TVArb den Verfall des Urlaubsanspruchs bei Nichtverbrauch infolge anhaltender Krankheit ohne Anspruch auf Geldentschädigung vorsieht, während das Gesetz einen Verfall des Urlaubsanspruchs nicht kennt. Schließlich wird nach § 5 UrlaubsG Niedersachsen für die Bemessung des Urlaubsentgelts grundsätzlich der Arbeitsverdienst zugrunde gelegt, den der Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten der regelmäßigen Arbeitszeit vor Antritt des Urlaubs erhalten hat, so daß jede in diesem Zeitraum gezahlte Tätigkeitszulage die Höhe des Urlaubsentgelts mitbestimmt. Nach den §§ 10, 23 TVArb in Verbindung mit den Ausführungsbestimmungen der Ziffer 4 zum Anhang I des TVArb ist eine etwa gezahlte Tätigkeitszulage während der Urlaubsdauer nur unter der Voraussetzung weiter zu zahlen, also nur in das Urlaubsentgelt mit einzubeziehen, wenn sie für einen ununterbrochenen Zeitraum von zwei Monaten unmittelbar vor Beginn des Erholungsurlaubs gewährt worden ist.



Insgesamt ergibt sich auf Grund der vergleichenden Abwägung, daß die Urlaubsregelung des Tarifvertrages für einen Arbeitnehmer im ersten Beschäftigungsjahr nicht günstiger als die des Gesetzes ist. Daraus folgt, daß die Vorschriften des Niedersächsischen Urlaubsgesetzes den kollektivrechtlichen Normen vorgehen. Nach § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen steht deshalb dem Kläger ein Anspruch auf anteiligen Urlaub oder unter den hier vorliegenden Voraussetzungen gemäß § 2 Abs. 4 des Gesetzes auf Abgeltung dieses Urlaubs auch ohne Erfüllung einer sechsmonatigen Wartezeit zu.

2) Was nun speziell die Dauer des dem Kläger zustehenden und von ihm in Höhe von fünf Urlaubstagen für die Monate September 1960 bis einschließlich Januar 1961 geltend gemachten Urlaubs angeht, kann die Beklagte den Kläger nicht darauf verweisen, daß er für die Zeit bis einschließlich August 1960 bereits neun Urlaubstage von seiner früheren Arbeitgeberin erhalten hat, ihm mithin für das restliche Urlaubsjahr 1960 noch ein Anspruch von drei Tagen zustehe, weil das Gesetz nur einen Urlaub von zwölf Tagen gewährt. § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen beschränkt den Urlaubsanspruch auf den Zeitraum der Beschäftigung beim jeweiligen Arbeitgeber. Der Grundsatz, wonach jedem Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres nur einmal ein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht, besagt nur, daß der Arbeitnehmer gegenüber demselben Arbeitgeber den im Gesetz vorgesehenen Urlaub im Jahr nur einmal fordern kann. Er will darüber hinaus 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 bei beiden Arbeitgebern vorliegen würden, den gesetzlichen Jahresurlaub nur einmal verlangen kann (BAG 8, 47 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Doppelarbeitsverhältnis; vgl. auch Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 330 ff.). Der Senat ist deshalb der Ansicht, daß die Teilurlaubsregelung des § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen zugunsten des Arbeitnehmers auch dann Platz greift, wenn ihm bei seinem früheren Arbeitgeber für den früheren zeitlichen Teilbereich des Urlaubsjahres ein Urlaub gewährt wurde, der als Teilurlaub günstiger als der gesetzliche Teilurlaub gewesen ist.



Diese Ansicht rechtfertigt sich aus der Überlegung, daß auch der Teilurlaub ununterscheidbar auf Fürsorgemaßnahmen des Arbeitgebers beruht, und gleichzeitig Entgeltcharakter hat. Es fehlt daher ein sachlicher Anknüpfungspunkt dafür, bei Arbeitsplatzwechsel den neuen Arbeitgeber zu berechtigen, den von ihm geschuldeten Teilurlaub deswegen geringer zu halten, weil ein früherer Teilurlaub von dem früheren Arbeitgeber aufgrund einzelvertraglicher oder tariflicher Vereinbarung in größerem Umfange gewährt worden ist, als das Gesetz es vorsieht. Eine Anrechnung von Urlaubsleistungen des alten Arbeitgebers kann nur dann in dem Umfang in Betracht kommen, soweit sie sich auf die Zeit beziehen, die nach dem Ausscheiden des betreffenden Arbeitnehmers liegt. Das ist der Fall, wenn dem Arbeitnehmer bereits der volle Jahresurlaub gewährt worden ist, aber auch schon dann, wenn ihm mehr gewährt worden ist, als ihm bis zum Ausscheiden nach dem Zwölftelungsprinzip als Teilurlaub kraft Tarifvertrages, Einzelarbeitsvertrages oder Gesetzes zustand. Da der Kläger von seinem früheren Arbeitgeber nur Urlaub erhalten hat, der sich unter Zugrundelegung des Zwölftelungsprinzips auf die Zeit seines früheren Arbeitsverhältnisses bezieht, ist die Beklagte nicht berechtigt, den dem Kläger über den gesetzlichen Teilurlaubsanspruch hinaus auf Grund Tarifvertrages gewährten neunten Urlaubstag anzurechnen.

3) Für die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts ist entgegen der Auffassung des Klägers in den monatlichen Durchschnittslohn und dem danach sich ergebenden Tagessatz nicht die dem Kläger gewährte Tätigkeitszulage einzubeziehen. § 5 Satz 1 zweiter Halbsatz Urlaubsg Niedersachsen gestattet eine tarifvertragliche Vereinbarung, die von der gesetzlichen Regelung des § 5 Satz 1 erster Halbsatz abweicht. Das bedeutet, daß die Sozialpartner die Urlaubsgeldbemessung so regeln können, wie es für die Verhältnisse geboten erscheint. Sie sind in der Lage, gewisse Pauschalierungen insoweit zu vereinbaren, als das sog. Lebensstandardprinzip des Arbeitnehmers dabei nicht berührt wird. Soweit nun hier die Ausführungsbestimmungen zu Abschnitt V der Bestimmungen über die Gewährung von Tätigkeitszulagen (TVArb Anhang I [§ 10 II Nr. 6] vor-



sehen, daß die Tätigkeitszulage als Urlaubsgeld nur zu zahlen ist, wenn sie mindestens zwei Monate vor Urlaubsantritt bezogen wurde, ist der Senat der Ansicht, daß diese Regelung noch mit § 5 Satz 1 zweiter Halbsatz UrlaubsgG Niedersachsen zu vereinbaren ist und das Lebensstandardprinzip nicht berührt. Denn der Begriff des Lebensstandards setzt voraus, daß für die Standardisierung ein gewisser Zeitraum zugrunde zu legen ist, um einen Durchschnitt ermitteln zu können und daraus eine Regel für die Lebenshaltung abzuleiten. Es kann also von einer Verletzung des Lebensstandardprinzips nicht gesprochen werden, wenn für den Fall der Zulässigkeit einer tariflichen vorrangigen Regelung eine erst verhältnismäßig kurze Zeit vor Urlaubsantritt gewährte geldliche Zulage nach dem Willen der Tarifparteien noch nicht in die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts einzubeziehen ist oder aber geringfügige Abweichungen von dem Durchschnittslohn bei vorgenommenen Pauschalierungen gestattet werden. Die nach dem Tarifvertrag vorgesehene Nichtzahlung einer nicht länger als zwei Monate vor Urlaubsantritt gewährten Tätigkeitszulage während der Dauer des Erholungsurlaubs und die sich daraus ergebende geringfügige Ermäßigung des Urlaubsgeldes enthält wegen der Kürze des vor Urlaubsantritts liegenden Zeitraums ihrer Gewährung und des daraus sich ergebenden Fehlens der Heranbildung eines bestimmten Lebensstandards deshalb noch keine zur Unwirksamkeit der tariflichen Vereinbarung führende Verletzung des Lebensstandardprinzips.

Der Bemessung des Urlaubsentgelts ist demnach die von der Beklagten hilfsweise vorgetragene Berechnung zu Grunde zu legen, die von einem Durchschnittsmonatslohn von 387,16 DM ausgeht. Denn die Tätigkeitszulage, bei deren Hinzurechnung der Durchschnittsmonatslohn 422,36 DM betragen würde, hat der Kläger unstreitig erst ab 19. Dezember 1960 erhalten, so daß im Zeitpunkt seines Ausscheidens (28. Januar 1961) die zeitliche Voraussetzung für die Berücksichtigung der Tätigkeitszulage nicht vorlag. Demnach hat der Kläger für fünf Urlaubstage nur einen Anspruch auf Abgeltung in Höhe von 64,52 DM.

4) Dieser Anspruch ist entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht verwirkt. Die Tatsache, daß der Kläger erst zwei Monate nach seinem Ausscheiden seinen Anspruch angemeldet hat,



ist für sich allein nicht ausreichend, um in der verspäteten Geltendmachung einen Verstoß gegen Treu und Glauben zu erblicken. Regelmäßig müssen neben dem reinen Zeitablauf andere, auf einem Verhalten des Gläubigers beruhende Umstände hinzutreten, die sein Verlangen als rechtsmißbräuchlich erscheinen lassen. Dieses Verhalten des Gläubigers kann darin liegen, daß er zunächst beim Schuldner die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, er werde sein Gläubigerrecht endgültig nicht mehr geltend machen, dann aber doch mit der Geltendmachung an den Schuldner herantritt, letzterer aber mit Rücksicht auf das Verhalten des Gläubigers sich darauf eingerichtet hat, dieser werde das ihm zustehende Recht nicht mehr geltend machen (BAG 6, 165 ff. [166 - 168] = AP Nr. 9 zu § 242 BGB Verwirkung mit weiteren Nachweisen aus Lit. u. Rechtspr.). Von alledem kann bei dem durch das Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht die Rede sein. Wenn die Beklagte dem Wunsche des Klägers, die bis zum 30. Januar 1961 laufende Kündigungsfrist um zwei Tage abzukürzen, nachgekommen ist, so konnte sie aus diesem Entgegenkommen nicht die Auffassung herleiten, der Kläger werde nunmehr einen ihm zustehenden Urlaub nicht mehr beanspruchen, bzw. kann sie der trotzdem erfolgten Geltendmachung bei diesem Sachverhalt nicht den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegensetzen.

Aus den dargelegten Gründen war deshalb auf die Revision unter/teilweiser Aufhebung des angefochtenen Urteils der Klage in dem aus dem Urteilstenor ersichtlichen Umfang stattzugeben.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

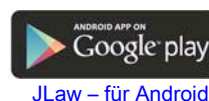
Dr. Holschermacher

Herm. Kutschbach

Blome



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)