

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

21. Okt. 1965

Gesetz: BUrlG § 1

Leitsatz: Das Bundesurlaubsgesetz gewährt teilbeschäftigten Arbeitnehmern Urlaubsansprüche unter den gleichen Voraussetzungen und in entsprechendem Umfang wie vollbeschäftigten Arbeitnehmern.

Aktenzeichen: 5 AZR 146/65

Urteil des BAG vom 21. Oktober 1965

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 146/65

5 Sa 270/64 Frankfurt/Main

Verkündet

am 21. Oktober 1965

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter von Oppen und Walgenbach für Recht erkannt:

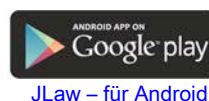
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. Dezember 1964 – 5 Sa 270/64 – wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die Mitglied der Postgewerkschaft und über 35 Jahre alt ist, schloß mit der Beklagten am 21. August 1959 einen Vertrag, der im Auszug folgenden Wortlaut hat:

"Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen der Deutschen Bundespost, vertreten durch Herrn OPR B, als Amtsvorsteher des PA O, und Frau A L, geboren wohnhaft in O, H Straße 10, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Frau L wird am 29. Juli 1959 beim Postamt O aushilfsweise als Arbeiter für den Rentenzahldienst eingestellt. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 29. Juli 1959 und endet am ...
2.
3.
4. Dieser Vertrag kann durch eine schriftliche Erklärung beider Vertragspartner auch auf künftige kurzfristige Arbeitsverhältnisse im Rentenzahldienst Anwendung finden. ..."

Im Entwurf eines Schreibens, das zur Überprüfung des Versicherungsverhältnisses führen sollte, wurde am 21. Januar 1961 u.a. ausgeführt:

"Die A L wird ständig seit dem 29. Juli 1959 bis auf weiteres als RZA in O beschäftigt."

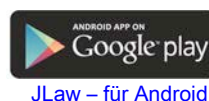
In den folgenden Jahren war die Klägerin, ohne daß der Arbeitsvertrag vor Dezember 1963 jemals schriftlich erneuert worden wäre, an jedem Monatsende im Rentenzahldienst eingesetzt, im Jahre 1963 an insgesamt 51 Tagen. Die Lohnsteuerkarte der Klägerin blieb ständig bei der Beklagten.

Die Klägerin fordert für das Kalenderjahr 1963 die Gewährung von Erholungsurlaub. Sie hat hierzu vorgetragen: Zwischen der Beklagten und ihr sei ein ständiges Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen. Mindestens liege aber ein unzulässiger sog. Kettenarbeitsvertrag vor.

- 3 -



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



- 3 -

Sie hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, ihr für das
Urlaubsjahr 1963 18 Werktage Urlaub zu
gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, daß ein ständiges Beschäftigungs-
verhältnis zustande gekommen sei. Nach ihrer Auffassung liegt
auch kein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag vor, da die der
Klägerin übertragenen Arbeiten ihrer Natur nach nur auf eini-
ge Tage am Monatsende beschränkt seien und die Gestaltung des
Vertragsverhältnisses sich an den Tarifvertrag Nr. 68 vom
13. Dezember 1954 zwischen dem Bundesminister für das Post-
und Fernmeldewesen und der Deutschen Postgewerkschaft halte.
Danach seien die im Rentenzahldienst aushilfsweise eingestell-
ten Personen als Arbeiter anzusehen, mit denen befristete
Arbeitsverträge abzuschließen seien.

Die Klägerin hat demgegenüber die Ansicht vertreten, daß
für sie der Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen
Bundespost vom 21. März 1961 (in Kraft getreten am 1. April
1961) maßgeblich sei. Sie übe beim Postamt in O eine
angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit aus, auch wenn
für sie zur Zeit keine Versicherungspflicht bestehe. Ihr Ar-
beitsverhältnis werde daher durch § 43 Abs. 8 TV Ang. be-
stimmt, wonach nichtvollbeschäftigte Angestellte Erholungsur-
laub in dem gleichen Umfang erhielten wie vollbeschäftigte.

Beide Vorinstanzen haben die Berechtigung des Urlaubsan-
spruches der Klägerin anerkannt.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das
Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Die Klägerin macht einen Urlaubsanspruch von 18 Werk-
tagen, also im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs - bei
einem Lebensalter von über 35 Jahren - geltend. Sie stützt
diesen Anspruch zwar nur auf den Tarifvertrag für die Ange-

- 4 -



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



stellten der Deutschen Bundespost vom 21. März 1961, dessen § 43 Abs. 8 ihrer Meinung nach hierfür die Rechtsgrundlage bildet. Die letztere Bestimmung besagt, daß "nichtvollbeschäftigte Angestellte Urlaub von der gleichen Dauer wie vollbeschäftigte Angestellte" erhalten; sie bezieht also auch die teilbeschäftigten Angestellten in die urlaubsrechtliche Regelung, und zwar ohne Vorbehalte und ohne Änderung der allgemeinen Voraussetzungen für den Erwerb des Urlaubsanspruchs, ein. Der dort festgelegte Grundsatz gilt aber ebenso nach der gesetzlichen Regelung. Auch nach dem Bundesurlaubsgesetz können teilbeschäftigte Arbeitnehmer ebenso wie vollbeschäftigte Urlaubsansprüche erwerben, wenn in ihrer Person die allgemeinen Voraussetzungen für das Entstehen von Urlaubsansprüchen erfüllt sind. Denn das Gesetz gewährt in § 1 BUrlG jedem Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Arbeitnehmereigenschaft steht aber grundsätzlich nicht entgegen, daß die verrichtete Arbeit nicht die gesamte Arbeitskraft des Beschäftigten in Anspruch nimmt (Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 94, mit weiteren Nachweisen). Das Bundesurlaubsgesetz verwendet keinen besonderen, vom sonstigen Arbeitsrecht abweichenden Arbeitnehmerbegriff, insbesondere differenziert es nicht zwischen Arbeitnehmern mit größerer oder geringerer Beanspruchung der Arbeitskraft und dementsprechend größerem, kleinerem oder überhaupt fehlendem Erholungsbedürfnis; es macht ebenso wie das frühere Urlaubsrecht (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) das individuelle – praktisch nur schwer nachprüfbare – Erholungsbedürfnis überhaupt nicht zu einer besonderen Voraussetzung für das Entstehen eines Urlaubsanspruches. Es ist auch im Schrifttum unbestritten, daß teilbeschäftigte ebenso wie vollbeschäftigte Arbeitnehmer gesetzliche Urlaubsansprüche erwerben können (Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 3 Anm. 43; Stahlhacke, BUrlG, § 3 Anm. 11; Schelp-Herbst, BUrlG, § 1 Anm. 30; Borrmann, BUrlG, § 3 Anm. 6; Natzel, BUrlG, § 3 Anm. 6; Schmelzer, Urlaubsrecht, S. 22; Heußner, Urlaubsrecht, Anm. 64, 65; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 529).



Bei der danach hier bestehenden Übereinstimmung von gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelung kann davon abgesehen werden, näher zu untersuchen, ob der geltend gemachte Urlaubsanspruch sich, wie die Klägerin meint, auf den Angestelltentarifvertrag der Deutschen Bundespost stützen läßt. Es kann andererseits auch auf sich beruhen bleiben, ob der Meinung des Berufungsgerichts beizutreten ist, daß die Rentenzahlushilfen durch den Tarifvertrag Nr. 68 vom 13. Dezember 1954 zwischen dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen und der Deutschen Postgewerkschaft aus dem Anwendungsbereich des Angestelltentarifvertrages ausgeschlossen worden seien. Es genügt hier zu prüfen, ob die für das Entstehen eines Urlaubsanspruchs des geltend gemachten Umfanges allgemein erforderlichen gesetzlichen Voraussetzungen in der Person der Klägerin erfüllt sind.

2. Zu den allgemeinen Voraussetzungen für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs, wie ihn die Klägerin geltend macht, gehört die Zurücklegung einer bestimmten Wartezeit, die nach § 4 BUrlG – und ebenso nach § 43 Abs. 2 des evtl. hier in Betracht kommenden Angestelltentarifvertrages der Deutschen Bundespost – sechs Monate beträgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Erfüllung der Wartezeit bejaht, da die Klägerin schon vor 1963 in einem unbefristeten Teilbeschäftigungsverhältnis zur Beklagten gestanden habe. Seine Auffassung hat es wie folgt begründet:

Die Klägerin sei im August 1959 zwar nur durch einen befristeten Arbeitsvertrag für wenige Tage im Rentenzahldienst eingestellt worden. Die praktische Gestaltung der Rechtsbeziehungen der Parteien sei in der Folgezeit jedoch anders als ursprünglich vereinbart gewesen. Die Klägerin sei vier Jahre lang an jedem Monatsende als Rentenzahlushilfe eingesetzt worden, ohne daß das Vertragsverhältnis, wie zunächst vorgeesehen, schriftlich erneuert worden wäre. Sie sei in dieser Zeit lediglich vor Beginn der Auszahlungsperioden durch ein Rundschreiben von den Auszahlungstagen in Kenntnis gesetzt worden; erst Ende Dezember 1963 sei ein neuer befristeter Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen worden. Die Parteien



- 6 -

hätten das Arbeitsverhältnis also als unbefristetes abgewickelt. Dafür spräche auch, daß die Beklagte ständig die Lohnsteuerkarte bei sich behalten und in dem Entwurf eines Schreibens vom 21. Januar 1961 festgestellt habe, die Klägerin werde "ständig seit dem 29. Juli 1959 bis auf weiteres" bei ihr beschäftigt.

Damit hat das Landesarbeitsgericht aus einer Reihe konkreter und lediglich den vorliegenden Einzelfall betreffender Umstände gefolgert, daß das ursprünglich befristete Arbeitsverhältnis alsbald in ein unbefristetes umgewandelt worden sei. Seine im einzelnen mit Verfahrensrügen nicht angegriffene Würdigung des Sachverhaltes liegt weitgehend auf tatsächlichem Gebiet. Sie ist rechtlich möglich und kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachgeprüft werden, ob sie gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob sie in sich widerspruchsvoll ist, schließlich auch dahin, ob sie, was im einzelnen gerügt sein müßte, wesentliche tatsächliche Umstände oder zulässige und erhebliche Beweisantritte unberücksichtigt gelassen hat und damit unvollständig ist (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB und AP Nr. 2 zu § 305 BGB). Bei der danach beschränkten Nachprüfung läßt sich ein Verstoß des Landesarbeitsgerichts nicht erkennen, so daß der Senat an die Feststellung, zwischen den Parteien sei schon vor 1963 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, gebunden ist.

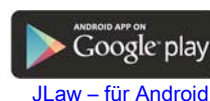
Ist davon aber auszugehen, so hat die Klägerin die Wartezeit erfüllt und kann daher den vollen Urlaubsanspruch geltend machen. Auf die Frage, ob eine Befristung der arbeitsrechtlichen Beziehungen auf die jeweiligen Beschäftigungstage als rechtswirksam anzusehen wäre, braucht bei dieser Sachlage nicht eingegangen zu werden.

3 Entgegen der Meinung der Revision stellt die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs keinen Rechtsmißbrauch dar. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar mehrfach ausgesprochen, daß das Urlaubsverlangen als rechtsmißbräuchlich anzusehen sei, wenn die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung im

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kalenderjahr im Verhältnis zur verlangten Urlaubsdauer unangemessen niedrig sei (BAG 3, 77 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; AP Nr. 13 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Dieser Rechtsgrundsatz ist hier schon deshalb unanwendbar, weil die tatsächliche Arbeitsleistung der Klägerin im Kalenderjahr 1963 genau ihrer rechtlichen Verpflichtung entsprach. Die Klägerin hat nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht einen einzigen Arbeitstag versäumt.

Angesichts der bereits unter Ziffer 1 dargelegten grundsätzlichen Entscheidung des Gesetzgebers kann die Beklagte dem Urlaubsverlangen der Klägerin auch nicht mit der Behauptung eines fehlenden Erholungsbedürfnisses entgegentreten. Es bedarf daher keiner Erörterung dieser Frage in tatsächlicher Hinsicht.

4. Der Klägerin steht somit auch als teilbeschäftigter, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehender Arbeitnehmerin der geltend gemachte Urlaubsanspruch von 18 Werktagen zu. Auf die Dauer dieses Urlaubs muß sie sich jedoch, worauf das Berufungsgericht zu Recht hinweist, die arbeitsfreien Werktage anrechnen lassen, und zwar in dem Verhältnis, in dem die tatsächlichen Beschäftigungstage zu den Werktagen des Kalenderjahres stehen. Davon ist das Bundesarbeitsgericht bereits im Urteil vom 26. Oktober 1956 - 1 AZR 184/56 - (AP Nr. 16 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) ausgegangen; es entspricht offensichtlich auch der Auffassung der Klägerin, wie der Klageantrag im ersten Rechtszuge beweist, mit dem die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von lediglich 52,68 DM erstrebt war. Hier war die Klägerin im Jahre 1963 an insgesamt 51 Werktagen beschäftigt, also ziemlich genau an $\frac{1}{6}$ der Werktage des Jahres. Sie muß sich daher zu $\frac{5}{6}$ arbeitsfreie Werktage auf den 18-tägigen Urlaub anrechnen lassen, d.h. 15 Tage, so daß sie an drei tatsächlichen Beschäftigungstagen von der Arbeit freizustellen ist und hierfür Urlaubsentgelt zu beanspruchen hat.

Die Revision der Beklagten war nach alledem zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

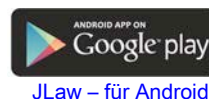
Siara

von Oppen

Walgenbach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)