

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

158

Gesetz: Urlaubsg Niedersachsen § 3 Abs. 2; BGB § 611 Urlaubsrecht; Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeiter in Betrieben des Groß- und Außenhandels in Niedersachsen vom 20. Oktober 1958 § 7 Ziffer 5 Abs. 2

Leitsatz:

Ein Eintagsarbeitsverhältnis oder mehrere Eintagsarbeitsverhältnisse im Laufe eines Monats begründen nach § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen und § 7 Ziffer 5 Abs. 2 des oben genannten Tarifvertrages keinen Teilurlaubsanspruch des Arbeitnehmers.

Aktenzeichen: 5 AZR 238/62

Urteil des BAG vom 7. Dezember 1962

LAG Niedersachsen



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



5 AZR 238/62

4 Sa 53/62 Niedersachsen

Urteilstenor zuge-
stellt am 7. Dezember 1962

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! ¹⁵⁸

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. Dezember 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter von Oppen und Schleinkofer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. April 1962 - 4 Sa 53/62 - aufgehoben.

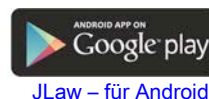
Auf die Berufung der Beklagten wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts in Hannover vom 19. Januar 1962 - 5 Ca 580/61 - die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreites trägt der Kläger.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der 1908 geborene Kläger hatte sich im Jahre 1961 dem Schnelldienst des Arbeitsamtes H zur Verfügung gestellt. Er hielt sich für diese Dienststelle täglich auf Abruf bereit, um in solchen Betrieben zu arbeiten, in denen unvorhergesehene und kurzfristige Arbeiten zu erledigen waren. Auf diesem Wege hat er bei der Beklagten, die in Hannover eine Baustoffgroßhandlung betreibt, im Jahre 1961 an folgenden 35 Tagen mit einem Gesamtnettoverdienst von 637,20 DM und mit folgenden Einzelnettoverdiensten Entladungsarbeiten durchgeführt:

20.2.	= 20,70 DM netto,	18.9.	= 19,20 DM netto,
2.3.	= 25,30 DM netto,	19.9.	= 19,20 DM netto,
17.3.	= 16,10 DM netto,	20.9.	= 20,40 DM netto,
30.3.	= 11,50 DM netto,	22.9.	= 20,40 DM netto,
4.4.	= 18,40 DM netto,	2.10.	= 15,60 DM netto,
24.4.	= 18,40 DM netto,	3.10.	= 20,40 DM netto,
26.4.	= 17,25 DM netto,	4.10.	= 24,-- DM netto,
27.4.	= 18,40 DM netto,	5.10.	= 16,80 DM netto,
13.5.	= 11,50 DM netto,	9.10.	= 13,20 DM netto,
15.5.	= 20,70 DM netto,	16.10.	= 21,60 DM netto,
16.5.	= 18,40 DM netto,	20.10.	= 21,60 DM netto,
17.5.	= 16,10 DM netto,	21.10.	= 14,40 DM netto,
23.5.	= 19,75 DM netto,	25.10.	= 15,60 DM netto,
24.5.	= 16,10 DM netto,	Nov. (1 Tag)	20,40 DM netto,
25.5.	= 18,40 DM netto,	8.12.	= 21,60 DM netto,
2.6.	= 18,40 DM netto,	9.12.	= 16,-- DM netto,
3.6.	= 17,-- DM netto,	11.12.	= 16,-- DM netto,
12.6.	= 18,40 DM netto,		

Soweit er dabei für die Beklagte mehrere Tage hintereinander tätig war, geschah dies ohne besondere Zuweisung durch das Arbeitsamt und auf Wunsch der Beklagten, die ihn "dabehielt".

Der Kläger hat behauptet, nach einer gewissen Zeit seiner Tätigkeit sei er von der Beklagten beim Arbeitsamt namentlich angefordert worden. Er hat weiter behauptet, im Jahre 1961 habe er außer bei der Beklagten im wesentlichen nur noch in einem anderen Betrieb in ähnlicher Weise gearbeitet und von diesem einen Urlaubstag erhalten. Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte schulde ihm für 1961 jedenfalls eine Urlaubsabgeltung für 2 Tage; bei seinem bei der Beklagten erzielten Gesamtverdienst von 637,20 DM netto ergebe das eine tägliche Urlaubsabgeltung von $637,20 \text{ DM} : 35 = 18,20 \text{ DM netto}$ und für 2 Urlaubstage den Betrag von 36,40 DM netto. Mit der am 27. Dezember 1961 eingereichten und der Beklagten am 29. Dezember 1961

zugestellten Klage hat er Verurteilung der Beklagten zur Zahlung dieses Betrages verlangt, wobei er erklärt hat, er stütze seine Klage auf jeden denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt und mit einer Urlaubsabgeltung für 2 Tage sollten alle sonstigen Ansprüche gegen die Beklagte abgegolten sein. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, der Kläger sei unständig beschäftigter Arbeitnehmer im Sinne von § 441 RVO und damit Gelegenheitsarbeiter und nicht Arbeitnehmer in Sinne des UrlaubsG Niedersachsen gewesen. Einer Urlaub bzw. eine Urlaubsabgeltung könne er aber auch deshalb nicht beanspruchen, weil bei derartig kurzfristigen Beschäftigungen, wie sie beim Kläger gegeben waren, weder kraft Gesetzes noch aus dem Gesichtspunkt der Fürsorge- und Treuepflicht ein Urlaubsanspruch gegeben sei. Aus dem einschlägigen und am 19. Juli 1961 mit Wirkung vom 1. Januar 1961 für allgemein-verbindlich erklärten (BANz. 1961 Nr. 158 vom 18. August 1961 Ziffer D 6) Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeiter in Betrieben des Groß- und Außenhandels in Niedersachsen, abgeschlossen zwischen dem Großhandelsbund Niedersachsen e.V., Hannover, einerseits und den Gewerkschaften Handel, Banken und Versicherungen, Landesleitung Niedersachsen, Hannover, und Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Niedersachsen, Hannover, andererseits vom 20. Oktober 1958, in Kraft seit dem 1. Oktober 1958 (künftig: MTV), ergebe sich nichts Gegenteiliges. Dieser MTV enthält folgende Urlaubsregelung:

" § 7
Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober unter weitmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer gewährt werden. Die Vergütung des vor Antritt des Urlaubs zu zahlenden Urlaubsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 3 Monate einschließlich der Zulagen.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Erstmaliger Urlaubsanspruch entsteht nach einer ununterbrochenen Tätigkeit von 6 Monaten im Betrieb.



- 4 -

3. (in Kraft getreten am 1. Januar 1961):

Die Dauer des Urlaubs beträgt

a).....

b).....

c) nach vollendetem 30. Lebensjahr 20 Werktage.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres....

4.

5. Zusatzurlaub erhalten.....

Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate im Betrieb tätig, so steht ihm für jeden angefangenen Monat 1/12 des Urlaubs zu. Halbe Tage werden hierbei nach oben abgerundet.

Ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

6. Während des Urlaubs darf anderweitige Erwerbsarbeit nicht geleistet werden. Eine Abgeltung des Urlaubs in Geld ist nur ausnahmsweise statthaft."

Die Beklagte meint, jedenfalls greife gegenüber etwaigen Ansprüchen des Klägers die Verfallklausel dieses MTV durch. Diese lautet wie folgt:

"§ 9
Erlöschen der Ansprüche

Ansprüche aus diesem Manteltarifvertrag oder dem Lohn-tarifvertrag sind innerhalb einer Ausschlußfrist von 3 Monaten seit Entstehung des Anspruches schriftlich geltend zu machen."

In den Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klageabweisung weiter.

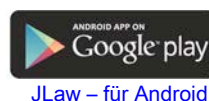
Entscheidungsgründe:

1. Voraussetzung für einen Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers ist, daß er überhaupt Arbeitnehmer der Beklagten war. Denn Urlaubsabgeltungsansprüche sind ein Ersatz für nicht gewährten Urlaub, und Urlaubsansprüche stehen - sofern von dem hier nicht weiter in Betracht kommenden Fall der ausdrücklichen Vertragsabrede abgesehen wird - nur Arbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen sowie Lehrlingen und in Heimarbeit Beschäftigten zu. Davon geht auch das UrlaubsG Niedersachsen in seinem § 1 Abs. 1 und Abs. 2 ebenso wie der hier in Rede stehende MTV in seinem § 1 Ziff. 3 aus.

- 5 -



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

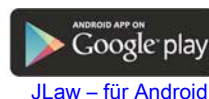


Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten war:

a) Soweit die Beklagte meint, der Kläger als ein sogenannter unständig Beschäftigter im Sinne von § 441 RVO sei kein Arbeitnehmer, geht diese Ansicht fehl. § 441 RVO lautet:

"Unständig ist die Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache beschränkt zu sein pflegt oder im voraus durch den Arbeitsvertrag beschränkt ist". Der Gesetzgeber der RVO gibt somit durch die Worte "durch den Arbeitsvertrag" selbst zu erkennen, daß er auch den unständig Beschäftigten als Arbeitnehmer ansieht.

b) Es entspricht auch der ganz herrschenden Ansicht in der Rechtslehre und Rechtsprechung, daß auch unständig Beschäftigte Arbeitnehmer sein können. Auch sie können auf Grund eines Vertrages weisungsgebundene Arbeit leisten und erfüllen damit das Merkmal des Arbeitsvertrages (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 5 ArbGG 1953; BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, 1959, § 9 S. 33 ff.). Es ist keineswegs notwendig, daß sie ständige Arbeitnehmer sind (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, § 9 IV 2, 3 S. 44; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 14 I 3 S. 94). Nichtständige Arbeitnehmer erfüllen in den meisten Fällen Aushilfsfunktionen, und das sogenannte Aushilfsarbeitsverhältnis ist vom Gesetz in vielerlei Beziehung seit langem als Arbeitsverhältnis anerkannt, was die Anerkennung des unständigen Beschäftigten als Arbeitnehmer einschließt (vgl. § 69 Satz 1 HGB; § 133a Satz 1 GewO; § 19 Abs. 4 Satz 1 SchwBeschG; vgl. auch die Regelungen des Gesetzes über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafenarbeiter (Gesamthafenbetrieb) vom 3. August 1950 - EGBI. S. 352 - und dazu BAG AP Nr. 1 zu § 1 GesamthafenbetriebsG sowie BAG 11, 82 ff. = AP Nr. 2 zu § 1 GesamthafenbetriebsG; vgl. im übrigen Hueck-Nipperdey, aaO, § 55 III 1 S. 481 zu Fußnote 19; § 57 V S. 514 zu Fußnote 24; § 58 III 4 c S. 520 zu Fußnote 21; § 77 I 2 d bb S. 717 zu Fußnote 22; vgl. auch Nikisch ArbR, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 47 II 1 S. 670 zu Fußnote 28, § 47 III 2 S. 679, § 49 IV 3 S. 717 ff. [718], jeweils mit zahlreichen Nachweisen,).



- 6 -

c) war somit der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten, so gehört er auch grundsätzlich zu dem Kreis derjenigen, für die das UrlaubsG Niedersachsen bzw. der hier in Betracht kommende MTV Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung vorsieht. Es ist nicht anzunehmen, daß im Urlaubsrecht der Begriff des Arbeitnehmers anders zu verstehen sei, als er in sonstiger Beziehung im Arbeitsrecht gebraucht wird (vgl. Dersch, Urlaubsgesetze, 1954, Bem. 151 ff., 152 c).

2. a) Was die weitere Frage angeht, ob der Kläger als Arbeitnehmer die Voraussetzungen erfüllt, unter denen die wörtlich übereinstimmenden Vorschriften des § 3 Abs. 2 UrlaubsG Niedersachsen und § 7 Ziffer 5 Absatz 2 MTV einen Teilurlaub und § 2 Abs. 4 UrlaubsG Niedersachsen bzw. § 7 Ziffer 6 Satz 2 MTV eine Urlaubsabgeltung vorsehen, hat das Landesarbeitsgericht folgendes angenommen: Nach § 3 Abs. 2 UrlaubsG Niedersachsen bzw. § 7 Ziffer 5 Abs. 2 MTV stehe einem Arbeitnehmer, der im Urlaubsjahr weniger als 12 Monate tätig war, für jeden angefangenen Monat ein Zwölftel des gesetzlichen bzw. des tariflichen Urlaubes zu; das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, für den Kläger ergebe sich ein Recht auf Urlaubsabgeltung zum mindesten deshalb, weil er im Oktober 1961 für die Beklagte insgesamt 9 Tage und im Dezember 1961 insgesamt 3 Tage tätig war.

Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist fehlerhaft, wie sich aus folgendem ergibt:

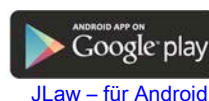
b) Alle übrigen Urlaubsgesetze des Bundes gehen davon aus, daß Teilurlaubsansprüche ebenso wie ein voller Urlaubsanspruch nur entstehen können, wenn das Arbeitsverhältnis eine gewisse Mindestdauer hatte:

Ein Teil der Urlaubsgesetze sowie viele tarifliche Regelungen gewähren einen Teilurlaub überhaupt nur für volle Beschäftigungsmonate und damit nicht für Eintagsarbeitsverhältnisse oder für mehrere Eintagsarbeitsverhältnisse im Laufe eines Monats (vgl. § 3 Abs. 2 Satz 2 UrlaubsG Baden; Art. 9 Abs. 2 Satz 1 UrlaubsG Bayern; § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW; Art. 2 Abs. 1 UrlaubsVfg. Saarland; § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 UrlaubsG Schleswig-Holstein; § 2 Abs. 2 UrlaubsG Württemberg-Baden; § 19 Abs. 2 Satz 2 JugArbSchutzG).

- 7 -



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



Andere Urlaubsgesetze gewähren einen Teilurlaub schon dann, wenn mindestens ein Beschäftigungsmonat voll gegeben ist, und sie bewerten unter dieser Voraussetzung angefangene Monate entweder schlechthin oder nach Ablauf einer bestimmten Anzahl von Kalendertagen als volle Monate (vgl. § 8 Abs. 2 und Abs. 4 Urlaubsg Berlin: "Angefangene Monate werden nach Ablauf von 15 Kalendertagen voll gerechnet"; vgl. § 59 Abs. 1 SeemG: angefangene Beschäftigungsmonate gelten als Vollmonate, wenn sechs volle Beschäftigungsmonate vorliegen). Auch nach diesen Regelungen können daher ein Eintagsarbeitsverhältnis oder mehrere Eintagsarbeitsverhältnisse regelmäßig keinen Teilurlaubsanspruch des Arbeitnehmers begründen.

Das Urlaubsg Bremen (§ 9 Abs. 1 Satz 2) und das Urlaubsg Hamburg (§ 5 Abs. 3) geben im Austrittsjahr dem Arbeitnehmer für jeden angefangenen Monat seiner Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des gesetzlichen Urlaubsanspruchs, jedoch mit der Einschränkung, daß das Arbeitsverhältnis mindestens 12 Arbeitstage (so § 9 Abs. 1 Satz 2 Urlaubsg Bremen) bzw. 14 Tage (§ 5 Abs. 3 Urlaubsg Hamburg) bestanden haben muß. Auch aus diesen Normen wird deutlich, daß Eintagsarbeitsverhältnisse keinen Teilurlaubsanspruch begründen können.

c) Diese soeben angeführten Urlaubsregelungen beruhen auf einem allgemeinen urlaubsrechtlichen Prinzip, das auch für den § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen und § 7 Ziffer 5 Abs. 2 MTV gilt. Die Teilurlaubsregelungen des § 3 Abs. 2 Urlaubsg Niedersachsen und § 7 Ziffer 5 Abs. 2 MTV gehen ebenfalls von der Grundvorstellung aus, daß eine Tätigkeit eines Arbeitnehmers während eines Teils des Urlaubsjahres den vollen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in dem Umfang verkürzt und dem Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch in dem Umfang gewährt, als er während eines Teils des Urlaubsjahres für einen Arbeitgeber tätig war. Dabei wird für die entsprechende Bewertung nicht auf T a g e, sondern auf den Grundwert des nicht unterbrochenen T ä t i g k e i t s m o n a t e s abgestellt, weil sich dieser Grundwert der Sache nach anbietet. Denn wenn 12 nicht unterbrochene Tätig-



keitsmonate einen vollen Urlaub des Arbeitnehmers von 12 Tagen auslösen, ist es angebracht, im Grundsatz für einen nicht unterbrochenen Tätigkeitsmonat einen Urlaubstag als verdient und als durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gerechtfertigt anzusehen. Dabei ist es auch aus Gründen der Praktikabilität noch angebracht und vertretbar, angefangene Monate wie volle Monate zu bewerten. Dadurch wird die Urlaubslast zwischen den verschiedenen Arbeitgebern nach einem pauschalen Schlüssel verteilt und dem Arbeitnehmer u.U. eine solch große Anzahl von Teilurlaubszeiten gewährt, daß deren Summe ganz oder annähernd den Vollurlaub erreicht, den er erhalten hätte, wenn er während des ganzen Urlaubsjahres ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber gearbeitet hätte.

Diese Grundkonzeption des § 3 Abs. 2 Urlaubsg. Niedersachsen bzw. § 7 Ziffer 5 Abs. 2 MTV verliert aber völlig ihren Sinn, wenn sie auch auf Eintagsarbeitsverhältnisse oder mehrere Eintagsarbeitsverhältnisse angewendet würde. Im Rahmen von solchen Eintagsarbeitsverhältnissen ist eine Urlaubsgewährung schon begrifflich und praktisch nicht möglich. Eine Freizeitgewährung unter Fortzahlung der Bezüge kann nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geschehen, nicht nach dessen Beendigung. Deshalb kann in einem Eintagsarbeitsverhältnis keine Freizeit gewährt werden. Eintagsarbeitsverhältnisse unterscheiden sich auch in ihrem Wesen von solchen Arbeitsverhältnissen, die auf eine gewisse Dauer angelegt sind: Es fehlt das dauernde rechtliche Band und damit die Gesamtsituation, die es nach heutigen Vorstellungen notwendig macht, daß ein Arbeitnehmer von seinen wiederkehrenden Dienstpflichten in bestimmtem Umfang durch Freizeitgewährung unter Fortzahlung der Bezüge entbunden werden muß. Bei ihnen fehlt außerdem - gerade wegen ihrer Beschränkung auf die Eintagsdauer - der Entgeltcharakter und das Fürsorgemoment, die zusammen genommen erst einen Urlaubsanspruch rechtfertigen (vgl. zu dieser Frage in etwa auch das Urteil des erkennenden Senates vom 27. September 1962 - 5 AZR 561/61 - Ziffer 2 der Entscheidungsgründe). Denn bei einem oder mehreren Eintagsarbeitsverhältnissen ist der Entgeltcharakter des Teilurlaubs noch nicht in der Form ausgeprägt, wie es bei einem auf längere



Dauer angelegten Arbeitsverhältnis der Fall ist; außerdem ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch nicht so verdichtet, daß sie eine Belastung des Arbeitgebers mit Urlaubsansprüchen rechtfertigt. Es fehlt bei Eintagsarbeitsverhältnissen daher auch jede sinnvolle sachliche Beziehung zu dem Zwölftelungsprinzip, das bei Teilurlaubsansprüchen gehandhabt wird: Das Zwölftelungsprinzip orientiert sich am vollen und am angebrochenen Monat und damit an Dauerarbeitsverhältnissen von gewisser Dauer, die länger sein müssen als ein Tag; es müßte sogar in Betracht gezogen werden, daß ein Arbeitnehmer rechtsmißbräuchlich handelt, der für einen Einzelarbeitstag einen Urlaubstag verlangt (vgl. Urteil vom 27. September 1962 - 5 AZR 561/61 -). Schließlich muß auch noch ins Gewicht fallen, daß jede andere Gesetzesauslegung unpraktikabel wäre und zu bedenklichen Ergebnissen führen könnte: Würden Eintagsarbeitsverhältnisse zur Begründung von Urlaubsansprüchen ausreichen, so wäre dem Mißbrauch der Geltendmachung von Urlaubsansprüchen ein weiter Raum gegeben, weil unständige Arbeitnehmer dann oftmals erreichen könnten, daß sie bei den verschiedenen Arbeitgebern, bei denen sie jeweils nur einen Tag arbeiten, jeweils für einen Arbeitstag Geld erhielten; damit würden sie in die Lage versetzt, sich besser zu stellen als die Arbeitnehmer, die in einem ständigen Arbeitsverhältnis stehen; außerdem wäre die Gefahr gegeben, daß sie keinen Urlaub machen und das erhaltene Geld für andere Zwecke verwenden, was sinn- und zweckwidrig wäre.

d) Eine dem Sinn des Gesetzes entsprechende Auslegung führt daher zu dem Gesamtergebnis, daß Eintagsarbeitsverhältnisse keinen Teilurlaubsanspruch zu begründen vermögen. Ob etwas anderes gelten müßte, wenn Ketteneintagsarbeitsverhältnisse in ähnlichem Sinne vorliegen, wie sie bei Kettenarbeitsverträgen zur Umgehung des Kündigungsschutzes auftreten (vgl. BAG [GrS] 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), kann hier dahinstehen, weil nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen für einen solchen Sachverhalt kein Anhalt besteht. Ebensowenig braucht entschieden zu werden, ob bei



Arbeitsverhältnissen, die nicht Eintagsarbeitsverhältnisse sind, für den ersten Monat der Tätigkeit eine noch so geringe Dauer oder - ähnlich wie in den Urlaubsgesetzen Bremen und Hamburg - eine gewisse Mindestdauer von rund einem halben Monat oder für den ersten Beschäftigungsmonat eine volle Monatsdauer erforderlich ist, damit dem Arbeitnehmer ein Urlaubstag zusteht (in letzterem Sinne: Maus, Urlaubsgesetz und Hausarbeitstagsgesetz Niedersachsen, 1950, S. 135, 136 und das dort zitierte Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 9. August 1950 - I Ca 513/0; vgl. auch Arbeitsgericht Wilhelmshaven vom 18. April 1958 - Ca 247/58 - BB 1958, 842 Nr. 1520). Ferner braucht nicht Stellung genommen zu werden, wie bei Teilbeschäftigungen von Arbeitnehmern Urlaubsansprüche dann gegeben sind, wenn die Teilbeschäftigung sich in einem Arbeitsverhältnis oder in mehreren Arbeitsverhältnissen von längerer Dauer als einem Tag vollzieht (dazu vgl. Trieschmann, BB 1956, 372 ff.; Gumpert, BB 1956, 375; Schmelzer, BB 1956, 927 ff.; BAG 8, 47 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Doppelarbeitsverhältnis; vgl. auch LAG Bremen vom 20. September 1950 - Sa 47/50 - AP 51 Nr. 94 und ArbG Bremen vom 20. September 1956 - I Ca 337/56 - ARSt XVII Nr. 474 S. 157).

3. Im vorliegenden Fall hat der Kläger in allen Monaten des Jahres 1961 nur in Eintagsarbeitsverhältnissen zur Beklagten gestanden. Das gilt auch für die Fälle, in denen die Eintagsarbeitsverhältnisse im Laufe eines Monats mehrfach und unmittelbar hintereinander gegeben waren. Denn für diese Fälle ist unstreitig, daß sie jeweils von Tag zu Tag neu begründet worden sind und nicht von vornherein auf eine längere Zeit als einen Tag begründet waren. Demnach steht dem Kläger für seine Eintagstätigkeiten für keinen der Monate des Jahres 1961 ein Teilurlaub zu. Das führt zur Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils und unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils zur Klageabweisung.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
von Oppen Ed. Schleinkofer



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

