

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: Rahmentarifvertrag für die Waldarbeiter der Niedersächsischen Landesforstverwaltung und des Allgemeinen Hannoverschen Klosterfonds (NFT 1971) vom 16.7.1970, §§ 16, 25; RVO § 1248; BUrtG § 5

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 442/75

Urteil des BAG vom 11. August 1976

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 442/75

7 (4) Sa 139/74 Niedersachsen

Verkündet
am 11. August 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vermerk:

Rubrum und Tatbestand
durch Beschluß vom
21.12.1976 berichtigt.
Kassel, den 22. Dez.1976
gez. Kühnel, Amtsrat

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Döring für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. Mai 1975 - 7 (4) Sa 139/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1910 geborene Kläger war seit 1937 bei dem Staatlichen Forstamt L als Hausmeister beschäftigt. Er schied nach Vollendung des 63. Lebensjahres gemäß den Vorschriften über die flexible Altersgrenze am 30. September 1973 aus dem Dienst aus.

Der volle Urlaubsanspruch des Klägers für das Jahr 1973 betrug 30 Werktage. Hiervon hatte der Kläger bei seinem Ausscheiden bereits 26 Tage erhalten. Mit der Klage begehrt er Urlaubsabgeltung für die restlichen vier Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 1973 in unstreitiger Höhe von 347,82 DM brutto. Hierbei stützt er sich auf § 16 Abs. 4 des Rahmentarifvertrages für die Waldarbeiter der Niedersächsischen Landesforstverwaltung und des Allgemeinen Hannoverschen Klosterfonds vom 16. Juli 1970 (TV). Die genannte Vorschrift lautet:

" (4) Der Waldarbeiter hat Anspruch auf den vollen Urlaub, wenn er im Urlaubsjahr mindestens 240 Tariftage erreicht hat. Werden weniger als 240 Tariftage erreicht, so wird für je 22 Tariftage des laufenden Urlaubsjahres 1/12 des Urlaubs gewährt. Bruchteile eines Urlaubstages werden auf einen vollen Tag aufgerundet. Bleibt bei der Teilung der Tariftage durch die Zahl 22 ein Rest von mindestens 11 Tariftagen, so wird ein weiterer Urlaubstag gewährt. Erreicht der Waldarbeiter weniger als 22 Tariftage, so wird ihm kein Urlaub gewährt.

Ist im Einzelarbeitsvertrag eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 42 Stunden vereinbart und ergibt sich aus dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrages eine tägliche Arbeitszeit von weniger als 7,0 Stunden, so wird - in Abweichung von § 4 Abs. 2 - die für den Urlaubsanspruch des Waldarbeiters maßgebende Zahl von Tariftagen ermittelt, indem die Summe der für den Waldarbeiter in dem Urlaubsjahr gebuchten Tarifstunden durch die Zahl der Stunden geteilt wird, die sich aus dem Einzelarbeitsvertrage als tägliche Arbeitszeit ergeben.

Der volle Urlaub kann dem Waldarbeiter bereits dann gewährt werden, wenn er im Urlaubsjahr voraussichtlich mindestens 240 Tariftage erreichen wird.

Scheidet der Stammarbeiter wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 25 Abs. 2) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 25 Abs. 3) aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Scheidet der regelmäßig oder unständig beschäftigte Waldarbeiter wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 25 Abs. 2) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 25 Abs. 3) in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird der volle Jahresurlaub gewährt, wenn dieser in der ersten Hälfte des Jahres mindestens 100 Tariftage erreicht hat."

Die in Bezug genommenen Vorschriften des § 25 Abs. 2 und § 25 Abs. 3 TV lauten wie folgt:

" (2) Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

- a) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Waldarbeiter berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Waldarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Ist der Waldarbeiter nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes.
- b) Erhält der Waldarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist. Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Waldarbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Waldarbeiter.
- c) Der Waldarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.
- d) Wird ein Waldarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Buchst. a oder b infolge Berufskrankheit geendet hat, weiterbeschäftigt, so ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. § 8 Abs. 5 (Lohn für Minderleistungsfähige) findet Anwendung. Die Vorschriften nach den Buchstaben a bis c gelten entsprechend für den Waldarbeiter, der bei der Einstellung berufsunfähig ist.

(3) Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichung der Altersgrenze

- a) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Waldarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

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



- 4 -

- 4 -

- b) Wird der Waldarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen, in dem der Zeitpunkt bestimmt wird, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Im übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden.
- c) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer anderen Altersversorgung noch nicht gegeben, und ist der Waldarbeiter noch voll leistungsfähig, so soll er bis zum Eintritt der Voraussetzungen weiterbeschäftigt werden, im allgemeinen jedoch nicht über drei Jahre hinaus."

Durch Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 17. November 1972 ist § 25 Abs. 2 Buchst. a Satz 2 TV dahin geändert worden, daß nach dem Wort "versichert" die Worte "oder bezieht er Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO" eingefügt worden sind.

Bei den vorangegangenen Tarifverhandlungen vom 2. und 3. November 1972 hatten die tarifvertragsschließenden Gewerkschaften ÖTV und DAG mit Rücksicht auf die Einführung der flexiblen Altersgrenze eine Änderung der Urlaubsvorschriften gefordert. Die Niederschrift über die Tarifvertragsverhandlungen enthält dazu in Nr. 11 folgende Feststellung:

"Die Vertreter der Gewerkschaften halten ihre Forderung für spätere Verhandlungen aufrecht, die wegen Bezugs von Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 oder 3 RVO usw. ausscheidenden Arbeitnehmer hinsichtlich der Gewährung des Urlaubs und der Zuwendung wie Arbeitnehmer zu behandeln, die wegen Vollendung des 65. Lebensjahres aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden."

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes lehnten jedoch eine Änderung der Urlaubsvorschriften ab.

Der Kläger hat beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 347,82 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 5. Oktober 1973 zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Seiner Auffassung nach ist das Verlangen des Klägers durch die tariflichen Vorschriften nicht gedeckt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

- 5 -



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



- 5 -

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageantrag weiter, während das beklagte Land um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

I. Beide Parteien gehen übereinstimmend davon aus, daß auf ihr früheres Arbeitsverhältnis der im Tatbestand genannte Tarifvertrag anzuwenden ist. Die Anwendbarkeit kann allerdings nicht auf der Normenwirkung des Tarifvertrages beruhen; denn Hausmeister sind aus seinem persönlichen Geltungsbereich ausgeschlossen (§ 1 Buchst. c TV). Sie kann nur auf der einzelvertraglich vereinbarten Übernahme der Vorschriften des Tarifvertrages durch die Parteien beruhen. Eine solche Übernahmeariflicher Urlaubsregelungen ist in § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrtG für statthaft erklärt, auch wenn die Regelung zuungunsten des Arbeitnehmers vom Gesetz abweicht. Voraussetzung ist allerdings, daß die Parteien des Arbeitsverhältnisses die tarifliche Urlaubsregelung insgesamt übernehmen, was hier nach dem Vortrag der Parteien offensichtlich geschehen ist. Dies folgt vor allem daraus, daß die Beklagte dem Kläger Urlaub im tariflichen Umfang zugesteht, und daß beide Parteien die Anwendbarkeit des § 16 Abs. 4 TV bejahen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum angenommen, daß die Höhe des Urlaubsanspruchs des Klägers für das Jahr seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis sich nach § 16 Abs. 4 Unterabs. 1 TV bemißt. Im einzelnen ist hierzu folgendes zu sagen:

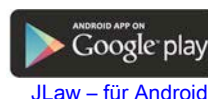
1.a) § 16 Abs. 4 TV ist vornehmlich eine Vorschrift über die Höhe des Urlaubsanspruchs im Jahre des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Dies ist in den Unterabsätzen 4 und 5 der Tarifnorm deutlich gesagt, gilt aber auch für ihren Unterabs. 1. Nach der letzteren Norm hat der Waldarbeiter Anspruch auf den vollen Urlaub, wenn er im Urlaubsjahr mindestens 240 Tariftage erreicht hat; ist dies nicht der Fall, so wird für je 22 Tariftage des laufenden Urlaubs-

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

jahres ein Zwölftel des Urlaubs gewährt. Daß der Waldarbeiter 240 Tariftage nicht erreicht, kann an sich auch vorkommen, wenn das Arbeitsverhältnis während des gesamten Urlaubsjahres bestanden hat, so vor allem dann, wenn der Waldarbeiter während des Urlaubsjahres unbezahlten Urlaub erhalten hat. Dies wird jedoch nur selten der Fall sein. In der Regel wird der Arbeiter die genannte Zahl von Tariftagen nur dann nicht erreichen, wenn das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres sein Ende gefunden hat.

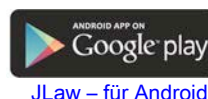
b) Nach der Regelung in § 16 Abs. 4 Unterabs. 1 TV wird der volle Urlaubsanspruch des Waldarbeiters im Normalfall immer dann gekürzt, wenn der Waldarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Regelung gilt ersichtlich für alle Fälle des Ausscheidens, gleichgültig ob das Ende des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung oder Befristung herbeigeführt worden ist. Gleichgültig ist ferner, von welcher Seite aus die Kündigung ausgesprochen worden ist und auf welchen Gründen sie beruht. Die Regelung schließt sich insoweit dem § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG an, wonach der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat, wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; auch hier ist gleichgültig, welche Gründe im einzelnen das Ausscheiden bewirkt haben. Die tarifliche Regelung geht aber über das Gesetz insofern hinaus, als sie auch bei einem Ausscheiden in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres eine Zwölftelung des Urlaubsanspruchs nach dem dort angeführten Maßstab zuläßt. Dies ist eine durch § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG gedeckte Abweichung des Tarifvertrages von dem Gesetz (BAG 17, 289 = AP Nr. 1 zu § 5 BUrlG).

In § 16 Abs. 4 Unterabsätzen 4 und 5 TV wird von dem Grundsatz der Urlaubszwölftelung, wie er in Unterabs. 1 niedergelegt ist, für bestimmte Fälle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis eine Ausnahme gemacht. Näher zu erörtern ist dabei nur der Fall des Stammarbeiters, der in Unterabsatz 4 geregelt ist; beide Parteien sind sich einig,

- 7 -



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



- 7 -

daß der Kläger zu den Stammarbeitern im Sinne dieser Tarifnorm zu rechnen ist (vgl. hierzu die Aufgliederung in Stammarbeiter und Waldarbeiter gemäß § 2 TV). Bei Stammarbeitern wird dann, wenn sie wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder infolge Erreichens der Altersgrenze in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, der Urlaubsanspruch unabhängig von dem Zeitpunkt des Ausscheidens stets in Höhe von sechs Zwölfteln des vollen Urlaubsanspruchs aufrechterhalten; endet das Arbeitsverhältnis aus den genannten Gründen in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres, fällt jede Kürzung des vollen Urlaubsanspruchs weg. Diese Regelung ist, soweit sie das Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte betrifft, sogar günstiger als die entsprechende Regelung in § 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG, da sie von einer Bemessung der Urlaubsdauer nach vollen Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses absieht.

c) Aus dem inneren Zusammenhang der eben angeführten Bestimmungen des § 16 Abs. 4 TV wird deutlich, daß die Tarifvertragsparteien eine umfassende Regelung über die Zwölftelung des Jahresurlaubs im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis während des laufenden Urlaubsjahres gewollt haben. Was nicht als Ausnahmetatbestand nach den Unterabsätzen 4 und 5 des § 16 Abs. 4 TV anzusehen ist, soll nach der Regel des Unterabsatzes 1 dieser Vorschrift behandelt werden. Deshalb ist für den Streitfall zu prüfen, ob der Fall, daß der Waldarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, weil er das Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 RVO in Anspruch nimmt, ein solcher ist, der unter die dem Arbeitnehmer günstige Ausnahmeregelung in § 16 Abs. 4 Unterabsatz 4 bzw. 5 TV einzureihen ist. Ist dies zu verneinen, richtet sich der Urlaubsanspruch des ausscheidenden Arbeitnehmers nach dem Grundtatbestand des § 16 Abs. 4 Unterabsatz 1 TV.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß der Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des vorzeitigen Altersruhegeldes nicht nach der günstigeren Zwölftelregelung des Unterabsatzes 4 bzw. 5 zu behandeln ist.

a) Zunächst spricht der Wortlaut der Norm dagegen. § 16

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Abs. 4 Unterabsatz 4 TV nennt, soweit es auf das Ausscheiden aus Altersgründen ankommt, allein den Fall, daß der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat und zu diesem Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (vgl. den Hinweis auf § 25 Abs. 3 TV). Die Tarifvertragsparteien haben die Einführung der sog. flexiblen Altersgrenze bisher noch nicht zum Anlaß genommen, den Wortlaut des § 16 Abs. 4 Unterabsatz 4 TV durch Aufnahme auch dieses Beendigungsgrundes zu erweitern. Dies allein würde freilich eine dahingehende Auslegung der Tarifnorm nicht ausschließen, wenn sie nach Sinn und Zweck der Tarifregelung geboten wäre. Dies ist jedoch nicht zu erkennen.

b) Die Reichweite des Unterabsatzes 4 des § 16 Abs. 4 TV läßt sich - auch unabhängig vom bloßen Wortlaut - nur im Zusammenhang mit § 25 Abs. 2 und 3 ermitteln. Nach § 25 Abs. 2 Buchst. a) TV endet das Arbeitsverhältnis kraft Normenwirkung, wenn durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, daß der Waldarbeiter berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist. Der Waldarbeiter hat darauf keinen Einfluß. Das gleiche gilt nach § 25 Abs. 3 Buchst. a) mit Ablauf des Monats, in dem der Waldarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Wenn nun § 16 Abs. 4 Unterabsatz 4 (und ebenso Unterabsatz 5) TV auf diese beiden Tarifbestimmungen verweist, versteht der Senat die Tarifregelung so, daß die Vergünstigung dieser Sondervorschriften nur in den Fällen eingreifen soll, in denen das Arbeitsverhältnis der Waldarbeiter ohne dessen Zutun kraft Tarifvertrags endet.

c) Wenn der Waldarbeiter nach Vollendung des 63. Lebensjahres Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 RVO beantragt, endet das Arbeitsverhältnis - anders als in den Regelfällen des § 25 Abs. 2 Buchst. a) und Abs. 3 Buchst. a) TV - nicht kraft Normenwirkung. Das folgt schon aus dem Änderungstarifvertrag vom 17. November 1972, der nur den § 25 Abs. 2 Buchst. a) Satz 2 TV, nicht auch Satz 1 der Vorschrift, betrifft und nach der heute geltenden Fassung des § 1248 RVO kaum noch praktische Bedeutung haben dürfte. Es folgt aber vor allem



aus § 1248 RVO. Aus dem Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist zu folgern, daß das vorzeitige Altersruhegeld vom 63. Lebensjahr an nur an solche Versicherten gezahlt werden soll, die ihre bisherige versicherungspflichtige Beschäftigung aufgegeben haben. Dies hat das Bundessozialgericht inzwischen zu Recht wiederholt aus der Anrechnungsvorschrift des § 1248 Abs. 4 RVO gefolgert (vgl. BSG in Sozialrecht, 2200, § 1248 Nr. 4; ferner das bisher nicht veröffentlichte Urteil des Fünften Senats des BSG vom 24. Oktober 1975 - 5 RJ 112/75 -). Da nach § 1248 Abs. 1 RVO vorzeitiges Altersruhegeld nur auf Antrag des Versicherten gewährt wird, muß dieser zwangsläufig zuvor das bestehende versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis kündigen oder zu einer einverständlichen Beendigung gelangen.

Wenn aber das Arbeitsverhältnis des Waldarbeiters, der das vorgezogene Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 RVO beantragt, nicht unabhängig vom Willen des Arbeiters kraft Normenwirkung endet, ist § 16 Abs. 4 Unterabsatz 4 TV nach dem zu II 2 b) Gesagten nicht anwendbar.

d) Diese Abgrenzung der Vergünstigung des § 16 Abs. 4 Unterabsatz 4 TV ist auch sinnvoll. Wenn nur eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag in Betracht kommt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis frei bestimmen, ohne dabei irgendwelchen Rücksichten auf den Arbeitgeber und das bestehende Arbeitsverhältnis zu unterliegen. Er könnte den Zeitpunkt auch so bestimmen, daß er ohne innere Rechtfertigung in den Genuß der Ausnahmeregelung des § 16 Nr. 4 Unterabsatz 4 TV gelangt. So könnte er z.B., obgleich er das 63. Lebensjahr im Juni eines Jahres vollendet, erst in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und danach den vollen Urlaubsanspruch erhalten. Die Reichsversicherungsordnung beschneidet seine Entscheidungsfreiheit nicht; § 1248 Abs. 6 RVO stellt ihm ausdrücklich frei, wann er das vorzeitige Altersruhegeld beantragt. Der Arbeitnehmer jedoch, der im Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages das 65. Lebensjahr vollendet und danach Altersruhegeld erhält, kann den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses



- 10 -

nicht einseitig verändern; er unterliegt der bindenden Vorschrift des § 25 Abs. 3 a TV, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats endet, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet hat. Bei einer allgemeinen Betrachtung erscheint es demnach näherliegend, den Bezieher von vorzeitigem Altersruhegeld einem solchen Arbeitnehmer gleichzustellen, der infolge eines freien Entschlusses aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und demgemäß unter Umständen eine Kürzung des vollen Urlaubsanspruches hinzunehmen hat.

Demgemäß war die Revision zurückzuweisen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

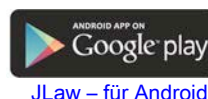
Dr. Heither

Döring

Dr. Gundelach



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



5 AZR 442/75

7 (4) Sa 139/74 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am
21. Dezember 1976 beschlossen:

Das Urteil vom 11. August 1976 wird gem. § 319 ZPO
dahin berichtigt, daß die Berufsangabe des Klägers

- a) im Rubrum und
- b) im Tatbestand auf Seite 2, Zeile 2 von oben
statt: "Hausmeister"
richtig: "Haumeister"

lauten muß.

Die im 2. Satz unter I der Entscheidungsgründe ent-
haltene Feststellung, ... Hausmeister seien aus
dem Geltungsbereich des TV ausgeschlossen (§ 1
Buchst. c), ist daher gegenstandslos.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)