Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 9 AZR 222/98

Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 23. Februar 1999 - 9 AZR 222/98 -
I. Arbeitsgericht Trier	Urteil vom 09. April 1997 - 1 Ca 517/97 -
II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz	Urteil vom 19. November 1997 - 5 Sa 634/97 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaub für Lehrkräfte an einer Lehranstalt für pharmazeutisch-technische Assistenten

Gesetz:

Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) § 47, Anlage 2 l I zum BAT Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 l I) Nr. 1, Nr. 5; SchulG Rheinland-Pfalz § 110

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 9 AZR 567/98 -

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

9 AZR 222/98
5 Sa 634/97 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 1999

Urteil

Brüne,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1999 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Trümner für Recht erkannt:

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. November 1997 - 5 Sa 634/97 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob zugleich mit der Festsetzung des Beginns und des Endes der Schulferien für das Arbeitsverhältnis der Parteien jeweils eine Urlaubserteilung verbunden ist.

Der 1951 geborene Kläger ist seit Oktober 1973 bei dem Beklagten als Lehrer angestellt. Im Arbeitsvertrag ist die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) vereinbart.

Die PTAL ist eine Einrichtung des Landes Rheinland-Pfalz. Sie untersteht der Dienst- und Fachaufsicht der Bezirksregierung Trier. Oberste Dienst- und Fachaufsichtsbehörde ist das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit. An der Anstalt werden innerhalb von zweieinhalb Jahren pharmazeutisch-technische Angestellte ausgebildet. Die Schulausbildung dauert zwei Jahre. Daran schließt sich ein halbes Jahr Praxis in einer Apotheke an. Nach beiden Abschnitten werden Prüfungen in der Lehranstalt abgelegt. Die Schüler haben ebenso Ferien, wie sie für die allgemein- und berufsbildenden Schulen des Landes festgelegt werden. An der PTAL unterrichten sowohl Angestellte als auch Beamte. Der Leiter der PTAL hat 1975 eine „Geschäftsordnung für die Staatliche Lehranstalt für pharmazeutisch-technische Assistenten Trier“ erlassen, deren Kenntnisnahme jede Lehrkraft bescheinigen mußte. In deren § 41 Abs. 2 war bestimmt:

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

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

„Der Urlaub für die Fachlehrer und die Lehrassistenten wird durch die Ferien, wie sie bei den allgemeinbildenden Schulen üblich sind, abgegolten. Einer besonderen Urlaubsgenehmigung bedarf es nicht."

Die Bestimmung ist § 19 der für beamtete Lehrkräfte geltenden Urlaubsverordnung des Landes Rheinland-Pfalz nachgebildet. Nach der ständigen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ist für die Anwendung dieser Vorschrift persönliche Geltungsvoraussetzung, daß die beamtete Lehrkraft über die laufbahnrechtliche Befähigung für ein Lehramt an einer allgemein- oder berufsbildenden Schule i.S.d. Schulgesetzes verfügt (zuletzt OVG Rheinland-Pfalz 14. Januar 1999 - 2 A 11524/98.OVG).

An der ebenfalls in Trier ansässigen Staatlichen Lehranstalt für technische Assistenten in der Medizin (im folgenden MTAL) haben die dort tätigen Lehrkräfte während der Ferien Anwesenheitspflicht, soweit kein Urlaub in Anspruch genommen oder Sonderzeitguthaben durch Vor- und Nacharbeit ausgeglichen wird.

Im August 1995 wandte sich der Personalrat der MTAL an die Bezirksregierung mit der Bitte um Überprüfung, ob den an der MTAL tätigen Lehrkräften im gleichen Umfang Urlaub gewährt werden könne wie denen an der PTAL. Die Urlaubsregelung an der PTAL wurde von den beteiligten Ministerien überprüft. Diese kamen zu dem Ergebnis, die beamtenrechtliche Regelung gelte nicht für die Lehrkräfte an der PTAL, sondern nur für Lehrkräfte mit der Befähigung für Lehrämter an allgemein- und berufsbildenden Schulen i.S.d. Schulgesetzes des Landes. Auf Anweisung der Bezirksregierung ordnete der Leiter der PTAL daher im Oktober 1996 an, alle Lehrkräfte seien ab 1997 verpflichtet, ihren Urlaub schriftlich zu beantragen.

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

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

Der Kläger ist der Ansicht, für ihn seien die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (die SR 2 l I BAT) anwendbar. Dort ist geregelt:

> **Nr. 1 Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich**
>
> Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).
>
> Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.
>
> **Protokollnotiz:**
>
> Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.
>
> ...
>
> **Nr. 5 Zu Abschnitt XI - Urlaub**
>
> (1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.
>
> ...

Der Kläger hat beantragt

> festzustellen, daß der Urlaub des Klägers durch die Ferien, wie sie bei den allgemeinbildenden Schulen üblich sind, abgegolten ist.

Das beklagte Land hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landes-

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

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

arbeitsgericht zugelassenen Revision. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Die Feststellungsklage ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß er entsprechend einer bis 1996 geübten Praxis auch künftig ohne eine Freistellungserklärung des Beklagten jeweils während der Dauer der für die allgemein- und berufsbildenden Schulen des Landes Rheinland-Pfalz geltenden Ferien von seiner Arbeitspflicht befreit ist. So versteht auch der Beklagte das Begehren des Klägers. Da die Feststellungsklage geeignet ist, den Streit der Parteien abschließend zu klären, besteht ein rechtlich geschütztes Interesse an der beantragten Feststellung (vgl. BAG 16. Januar 1985 - 7 AZR 343/82 - n.v.). Denn durch die gerichtliche Entscheidung wird festgestellt, ob der Kläger ohne vorherige Geltendmachung und ohne Abgabe einer Freistellungserklärung jeweils während der Schulferien zur Erfüllung der Urlaubsansprüche von der Arbeitspflicht befreit ist.

II. Die Feststellungsklage ist unbegründet. Die für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen geltenden tariflichen Sonderregelungen SR 2 l I BAT, die unter Verweisung auf das Beamtenrecht den Urlaub mit den Schulferien „abgelten", sind nicht einschlägig. Anwendbar sind die allgemeinen urlaubsrechtlichen Vorschriften des BAT. Danach hat der Kläger den Urlaubsanspruch „geltend zu machen" (§ 47 Abs. 3 BAT) und der Beklagte muß die Freistellung durch Festsetzung des Urlaubszeitraums „gewähren" (§ 47 Abs. 6 BAT). Eine hiervon ab-

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

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

weichende Regelung haben die Parteien nicht vereinbart. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger sei zwar als Lehrkraft anzusehen, werde aber nicht an einer berufsbildenden Schule i.S.v. Nr. 1 Abs. 1 SR 2 l I beschäftigt. Die PTAL sei als Ausbildungsstätte für einen Heilhilfsberuf ausdrücklich aus dem Geltungsbereich der Sonderregelung ausgenommen (Nr. 1 Abs. 2 SR 2 l I). Der Revision ist einzuräumen, daß der Wortlaut in Nr. 1 Abs. 1 SR 2 l I auch die Auslegung zuläßt, nach der eine PTAL eine berufsbildende Schule sein kann. Unter „Schule“ wird nach allgemeinem Verständnis jede auf Dauer angelegte Bildungsstätte verstanden, in der unabhängig vom Wechsel der Lehrkräfte und Schüler planmäßig und systematisch bestimmte Lernziele vermittelt werden. Die PTAL könnte danach auch als „berufsbildend“ bezeichnet werden, weil in ihr Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes für das staatlich anerkannte Berufsbild des pharmazeutisch-technischen Assistenten vermittelt werden.

2. Gleichwohl ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf verwiesen, daß Tarifvertragsparteien aufgrund ihrer Sachkunde regelmäßig Begriffe entsprechend ihrer fachlichen Bedeutung verwenden (ständige Rechtsprechung vgl. BAG 13. Mai 1996 - 4 AZR 107/97 - AP BAT §§ 22,23 Nr. 242).

a) Hier gilt nichts anderes. Das wird aus dem Umstand deutlich, daß die Tarifvertragsparteien im Klammersatz den Begriff der berufsbildenden Schule näher mit „Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen“ erläutert haben. Mit diesen Bezeichnungen haben sie auf die zur Zeit des Inkrafttretens der Sonderregelung zum 1. April 1961 in

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

den Schulverwaltungsgesetzen der Länder geregelten unterschiedlichen Formen der berufsbildenden Schulen verwiesen. Die Tarifvertragsparteien haben somit keinen eigenen Begriff der berufsbildenden Schule prägen, sondern die in den Schulgesetzen der Länder verwendeten Begriffe übernehmen wollen. Eine berufsbildende Schule i.S.d. Sonderregelungen kann daher nur dann vorliegen, wenn die betreffende Ausbildungsstätte zumindest als Schule im Schulverwaltungsrecht des jeweiligen Bundeslandes anerkannt ist. Das entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der unter dem Tarifbegriff „Schule“ Ausbildungsstätten nur fallen, wenn sie in den Schulgesetzen der Bundesländer als solche angesehen werden (vgl. BAG 26. Februar 1975 - 4 AZR 225/74 - AP BAT §§ 22,23 Nr. 84 zu Vorbem. Nr. 5 zur Anlage 1 a zu allen Vergütungsgruppen).

b) Dem steht nicht die von der Revision gegen diese Auslegung geltend gemachte Besorgnis entgegen, daß je nach der Ausgestaltung der Schulgesetze verschiedene Ergebnisse möglich sind. Der mögliche unterschiedliche Geltungsbereich der tariflichen Sonderregelungen beruht darauf, daß nach Art. 70 GG die alleinige Kompetenz für die Ordnung des allgemein- und berufsbildenden Schulwesens bei den Ländern liegt. Das haben die Tarifvertragsparteien respektiert. Wären von den Landesgesetzen abweichende vereinheitlichende Regelungen beabsichtigt gewesen, so hätten sie das durch eigenständige Begriffsbildungen zum Ausdruck bringen müssen. Im übrigen übersieht die Revision, daß für die im Länderdienst stehenden Angestellte je nach Land unterschiedlich ausgestaltete Rechte nach Nr. 3 und Nr. 5 SR 2 l I gewollt sind. Denn zur Arbeitszeit, zur Vergütung Nichtvollbeschäftigter, zu Zeitzuschlägen und zur Überstundenvergütung (Nr. 3) sowie zum Urlaub (Nr. 5) wird auf die jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen für entsprechende Beamte ver-

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

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

wiesen. Die Tarifvertragsparteien haben damit für diese Bereiche offensichtlich von einer bundeseinheitlichen eigenständigen Regelung abgesehen, um sicherzustellen, daß Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis und im Beamtenverhältnis gleich behandelt werden.

c) Die Absicht der Tarifvertragsparteien, in Nr. 1 Abs. 1 SR 2 l I an den Schulbegriff der Schulgesetze anzuknüpfen, ergibt sich im übrigen auch aus den in Nr. 1 Abs. 2 SR 2 l I bestimmten Ausnahmen. Danach gelten die Sonderregelungen nicht für Lehrkräfte „an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen". Der Begriff „ähnlich" bezieht sich, wie aus der Satzfolge deutlich wird, auf die Art des Schulbetriebs. Auf die von der Revision geltend gemachten Unterschiede zwischen der Krankenpflegeausbildung und der Ausbildung zur pharmazeutisch-technischen Assistenz kommt es deshalb nicht an. Auch ist entgegen der Ansicht der Revision unerheblich, ob die an diesen Bildungsstätten beschäftigten Lehrkräfte den Unterricht haupt- oder nebenamtlich erteilen. Indem die Tarifvertragsparteien ausschließlich auf die Zuordnung des Schulbetriebs einerseits zu den allgemein- und berufsbildenden Schulen oder andererseits zu den Krankenpflegeschulen und ähnlichen Einrichtungen abgestellt haben, ist für Anwendung der Sonderregelungen für die angestellten Lehrkräfte allein die schulrechtliche Einordnung der Ausbildungsstätte entscheidend. Es bleibt somit hier den Ländern im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die berufsbildenden Schulen nach Art. 70 GG und dem Bund im Rahmen seiner konkurrierenden Gesetzgebung für die Heilberufe nach Art. 74 Nr. 19 GG überlassen, welche organisationsrechtlichen Vorgaben sie für die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in diesem Bildungsbereich aufstellen.

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

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

d) Die Revision rügt schließlich ohne Erfolg, die Tarifvertragsparteien hätten ihre Normsetzungsbefugnis unzulässig auf die Länder delegiert. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, in welchem Umfang sie ihre Normsetzungsbefugnis eigenständig wahrnehmen oder auf gesetzliche Regelungen verweisen. Dem Schriftformerfordernis nach § 1 Abs. 2 TVG wird auch mit einer Verweisung genügt (BAG 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42 = AP TVG § 1 Form Nr. 7; 7. September 1982 - 3 AZR 1252/79 - BAGE 41, 47 = AP BAT § 44 Nr. 7).

e) Bei Anwendung des landesrechtlich einschlägigen Schulgesetzes erweist sich, daß der Kläger nicht an einer berufsbildenden Schule tätig ist.

§ 110 SchulG Rheinland-Pfalz nimmt neben den „Schulen zur Ausbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes“ auch die „Schulen für Heilhilfsberufe“ vom Geltungsbereich des Schulgesetzes aus. Die PTAL, an der der Kläger beschäftigt ist, dient der schulischen Ausbildung für Angehörige der Heilhilfsberufe. Denn zu den Heilberufen rechnet nicht nur der Beruf des Arztes, sondern auch der des Apothekers, den der in der PTAL ausgebildete pharmazeutisch-technische Assistent (PTA) unterstützen soll. Diesem Verständnis entsprechend können auch die Schülerinnen und Schüler, denen Kenntnisse und Fertigkeiten für technische Berufe wie die des medizinisch-technischen oder pharmazeutisch-technischen Assistenten vermittelt werden, nach der Verordnung über die Ausbildungsförderung über den Besuch von Ausbildungsstätten für Heilhilfsberufe vom 2. November 1970 (BGBl I S. 1504) staatliche Unterstützungsleistungen erhalten. Ohne Erfolg rügt schließlich die Revision, daß die Tarifvertragsparteien anders als der Landesgesetzgeber in § 110 SchulG nicht den präziseren Begriff „Heilhilfsberufe“, sondern den der „ähnlichen Einrichtung“ verwendet haben. Die Revision übersieht, daß der Geltungsbereich der

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

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

SR für Lehrkräfte seit 1961 unverändert geblieben ist, während der Beruf der pharmazeutisch-technischen Assistenten erstmals durch das Bundesgesetz vom 18. März 1968 (BGBl I S. 228) staatlich geregelt wurde.

3. Der Kläger ist auch nicht aufgrund einer einzelvertraglichen Abrede jeweils für die Dauer der Ferien zur Erfüllung seines Urlaubsanspruchs ohne Freistellungserklärung des Beklagten von der Arbeit befreit.

Der schriftliche Arbeitsvertrag enthält eine solche Bestimmung nicht. Eine entsprechende vertragliche Einigung zwischen den Parteien ist auch nicht dadurch zustande gekommen, daß der Kläger die von der Schulleitung 1975 erlassene Geschäftsordnung unterzeichnet hat. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt. Weder aus dem Inhalt der Geschäftsordnung noch aus den Umständen der Unterzeichnung ist erkennbar, daß der Beklagte - vertreten durch den Schulleiter - dem Kläger ein Angebot zur Abänderung des Arbeitsvertrags unterbreiten wollte. Das ergibt sich aus der Überschrift als „Geschäftsordnung“ und aus ihrem Inhalt. Für die in § 41 Abs. 2 GO getroffene Regelung über die „Abgeltung des Urlaubs“ gilt nichts anderes. Sie findet sich im Abschnitt „VIII Innerer Dienstbetrieb“. Daraus wird deutlich, daß der Schulleiter mit dieser Bestimmung ein vermeintliches Weisungsrecht ausüben wollte. Bestätigt wird dies durch die Art und Weise der in § 43 Abs. 2 GO geregelten Unterschriftsleistung. Danach hatten alle Mitarbeiter ihre Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen. Die Unterzeichnung diente somit lediglich der Abgabe einer Willenserklärung.

4. Das festzustellende Recht ergibt sich auch nicht aus der von der Revision geltend gemachten betrieblichen Übung.

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

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

a) Als betriebliche Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die ArbN schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von dem Arbeitnehmer angenommen wird, ohne daß die Annahme erklärt zu werden braucht (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen oder Vergünstigungen (BAG 6. September 1994 - 9 AZR 672/92 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 45).

b) Zwar lag hier eine langjährige gleichförmige Handhabung vor. Ob sie, wie der Beklagte vorbringt, auf einer Verkennung von § 19 UrlVO Rheinland-Pfalz beruhte, ist unerheblich. Für die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes finden aber die Grundsätze zur betrieblichen Übung nur eingeschränkt Anwendung (vgl. BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 802/94 - AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 9). Diese Einschränkungen beruhen auf der Überlegung, daß der öffentliche Arbeitgeber durch Anweisung vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzlichen Regelungen sowie die Festlegungen des Haushaltsplans anders gebunden ist als der private Arbeitgeber. Im Zweifel kann der Arbeitnehmer deshalb nur annehmen, der Arbeitgeber vollziehe die ihn bindenden Vorschriften und wolle nur die Leistungen gewähren, zu denen er rechtlich verpflichtet ist. Daher müssen selbst bei langjährigen Vergünstigungen zusätzliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, der Arbeitgeber wolle über die gewährten tariflichen Rechte hinaus weitere Vergünstigungen einräumen, die auf Dauer gewährt und damit Vertragsbestandteil werden sollen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Angestellte - wie hier - gemeinsam mit Beamten tätig wird und das Tarifrecht auf die für Beamte geltenden Bestimmungen

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

verweist. Der Angestellte kann dann nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber wolle ihn besser als die mit gleicher Tätigkeit betrauten Beamten behandeln (BAG 6. März 1984 - 3 AZR 340/80 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 16). Hier fehlt es an dem erforderlichen zusätzlichen Anhalt, der Beklagte werde auf Dauer den Urlaub mit den allgemeinen Schulferien „abgelten".

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann Düwell Reinecke

Schwarz R. Trümner

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

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