

Im vorliegenden Fall hätte weiter beachtet werden müssen, daß der Vertreter des Klägers zum zeitlich nächstliegenden Sprechtag des Gerichts seinen Einspruch zu Protokoll der Rechtsantragstelle gegeben hat und daß die Einspruchsfrist nur um einen Tag überschritten wurde. Der dem Kläger nach Rückkehr aus dem Urlaub für den Einspruch noch zur Verfügung stehende Zeitraum von drei Tagen — darunter einem Wochenende — kann durchaus als nicht ausreichend angesehen werden, um den Einspruch zu formulieren bzw. sich bei dessen Abfassung ggf. unterstützen zu lassen.

Wenn die Instanzgerichte trotzdem zur Auffassung gelangt wären, daß eine vorwerfbar Fristversäumnis vorliegt, dürfte § 296 Abs. 5 Satz 2 AGB nicht unbeachtet gelassen werden. Das Kreisgericht ging auf diese Bestimmung nicht ein, während das Bezirksgericht lediglich die Feststellung traf, daß „keine schwerwiegenden Gründe gegeben waren, die geeignet sind, den Einspruch als rechtzeitig eingelegt zu betrachten“. Aus dem bisherigen Vorbringen ist aber erkennbar, daß der Verklagte Pflichtverletzungen bei der Unterbringung von mitgebrachten Sachen der Schüler nach § 239 AGB zuließ. Während der Ferienarbeit nutzte der Kläger zusammen mit anderen Schülern zwar einen verschließbaren Aufenthaltsraum, ohne hier jedoch die Möglichkeit zu haben, seine Sachen und für den Arbeitsweg benutzte Gegenstände in einem Schrank o. ä. persönlich einzuschließen. Die entwendete Armbanduhr gehört ohne Zweifel zu den Gegenständen, die ein Werkstätiger auf dem Arbeitsweg bei sich führen kann. Es reicht also nicht aus, daß der Verklagte den Schülern einen verschließbaren Raum bereitstellte. Als Mindestanforderung mußte für jeden Schüler ein verschließbares Behältnis vorhanden sein.

Im übrigen entbindet der Hinweis auf eine durch den Vertreter des Klägers unterlassene Strafanzeige bzw. Schadensmeldung bei der Staatlichen Versicherung weder den Betrieb noch die Konfliktkommission noch die staatlichen Gerichte von der exakten Prüfung der Pflichtenlage im Hinblick auf die Schadenersatzforderung.

Nach alledem war es somit im Interesse des Klägers dringend geboten, den verspätet eingelegten Einspruch als rechtzeitig eingelegt zu behandeln.

Der anderslautende Beschluß des Bezirksgerichts verletzt das Gesetz durch Nichtanwendung der Regelung in § 296 Abs. 5 Satz 2 AGB. Auf den Kassationsantrag war er aufzuheben. Auf die Beschwerde des Klägers war aus gleichen rechtlichen Erwägungen der Beschluß des Kreisgerichts aufzuheben und dem Kläger Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis zu gewähren.

Der Streitfall war zur Verhandlung über den Einspruch des Klägers gegen den Beschluß der Konfliktkommission an das Kreisgericht zurückzuverweisen (§ 162 Abs. 1 ZPO).

In diesem Sinne hat sich auch der im Kassationsverfahren mitwirkende Vertreter des Zentralvorstandes der IG Bau-Holz ausgesprochen.

§§42, 189 ff. AGB; §7 Abs. 2 der 1. DB zur UrlaubsVO.

1. Die Dauer, des Erholungsurlaubs unterliegt nicht der Vereinbarung der Partner des Arbeitsvertrages, sondern ergibt sich aus Grundurlaub sowie Zusatzurlaub, der entsprechenden in Rechtsvorschriften festgelegten Voraussetzungen gewährt wird. Aus der nur der Information des Werkstätigen dienenden Angabe der Dauer des Erholungsurlaubs im Arbeitsvertrag ist kein durchsetzbarer Urlaubsanspruch herzuleiten.

2. Die Gewährung personengebundenen Urlaubs an Werkstätige, die infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen in Abstimmung mit dem zuständigen örtlichen Rat Arbeit in einem anderen Betrieb übernehmen, setzt voraus, daß sie im alten Betrieb bereits personengebundenen Urlaub erhielten und im neuen Betrieb personengebundener Urlaub auf der Grundlage gleicher Bedingungen gewährt wird.

BG Erfurt, Urteil vom 25. Januar 1989 — BAB 4 89.

Der Kläger arbeitete bis zum 31. Mai 1984 im VEB A., zuletzt als Abteilungsleiter Transport mit einem Anspruch auf 18 Arbeitstage Grundurlaub und 5 Arbeitstage arbeitsbe-

dingten Zusatzurlaub. Am 14. Mai 1984 haben die Prozeßparteien und der VEB A. die Überleitung des Klägers in den verklagten Betrieb zum 1. Juni 1984 mit der Arbeitsaufgabe Instandhaltungsingenieur (Gehaltsgruppe 10) vereinbart und als Aufhebungsgrund Rationalisierungsmaßnahmen genannt. Ergänzend dazu wurde von den Prozeßparteien zunächst vereinbart, daß die bisherige Betriebszugehörigkeit des Klägers ab 26. Februar 1962 anerkannt wird. Am 14. Oktober 1985 wurde die Betriebszugehörigkeit ab 1. Juli 1984 (Tag der Arbeitsaufnahme) vereinbart. Im Überleitungsvertrag ist die Information enthalten, daß der Kläger einen Grundurlaub von 18 Arbeitstagen, einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub von 2 Arbeitstagen und personengebundenen Urlaub von 3 Arbeitstagen erhält.

Da der Verklagte ihm nur Urlaub entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe von 20 Arbeitstagen gewährte, beantragte der Kläger unter Bezugnahme auf die Information im Überleitungsvertrag bei der Konfliktkommission die Feststellung, daß ihm 23 Arbeitstage Erholungsurlaub zustehen. Diese hat den Antrag abgewiesen.

Auf den Einspruch des Klägers gegen die Entscheidung der Konfliktkommission hat das Kreisgericht deren Beschluß aufgehoben und festgestellt, daß der Kläger einen Urlaubsanspruch von insgesamt 23 Arbeitstagen hat.

Mit Hinweis auf § 7 Abs. 2 der 1. DB zur VO über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33 S. 367) hat der Verklagte Berufung gegen das Urteil des Kreisgerichts eingelegt.

Die Berufung hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Die Höhe des Urlaubsanspruchs eines Werkstätigen kann nur auf der Grundlage der (1.) VO über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33 S. 365) i. d. F. der 2. VO vom 18. Dezember 1980 (GBl. I Nr. 35 S. 365), der 1. DB zu dieser VO und der VO über die Erhöhung des Erholungsurlaubs für ältere Werkstätige vom 1. Oktober 1987 (GBl. I Nr. 23 S. 231) berechnet werden und unterliegt daher nicht der Vereinbarung der Vertragspartner. Der Werkstätige kann den ihm zustehenden Urlaubsanspruch deshalb nicht unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ableiten, in dem nach § 42 AGB die Dauer des Erholungsurlaubs *anzugeben* ist. Das trifft auch auf die Urlaubsart des personengebundenen Urlaubs zu.

Bei einer fehlerhaften Information über die Dauer des Erholungsurlaubs ist der Betrieb jedoch nicht verpflichtet, dem Werkstätigen eine zumutbare andere Arbeit oder — wie im vorliegenden Falle geschehen — Schichtarbeit anzubieten, mit der er den Urlaubsanspruch im Umfang der Information aus dem Arbeitsvertrag erreicht. § 44 Abs. 2 AGB findet hierfür keine entsprechende Anwendung.

Nach § 7 Abs. 2 der 1. DB zur UrlaubsVO erhalten Werkstätige im neuen Betrieb personengebundenen Urlaub *weiter*, wenn in diesem Betrieb personengebundener Urlaub auf der Grundlage gleicher Bedingungen gewährt wird und die Werkstätigen infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen in Abstimmung mit dem zuständigen örtlichen Rat in dem neuen Betrieb eine Arbeit übernommen haben.

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor: Im verklagten Betrieb wird personengebundener Urlaub gemäß § 9 der UrlaubsVO dann gewährt, wenn die Werkstätigen vor Inkrafttreten der UrlaubsVO im Januar 1979 nach den rahmenkollektivvertraglichen Regelungen Zusatzurlaub für langjährige ununterbrochene Tätigkeit erhielten (z. B. 3 Tage bei mindestens 10jähriger ununterbrochener Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb), dieser nach Inkrafttreten der VO nicht mehr gewährt wurde und sich deshalb der Urlaub nicht oder um weniger als 3 Arbeitstage verlängert hätte. Da der Kläger aber dm bisherigen Betrieb keinen personengebundenen Urlaub erhalten hat, fehlt es an der Voraussetzung, ihn im neuen Betrieb weiter gewähren zu können.

Abgesehen davon hat der Rat des Kreises E. mitgeteilt, daß die Arbeitsaufnahme des Klägers im verklagten Betrieb nicht in Abstimmung mit dem Amt für Arbeit erfolgte, also auch aus diesen Gründen kein Fall des § 7 Abs. 2 der 1. DB zur UrlaubsVO vorlag.

Dem Kläger ist auch zu widersprechen, wenn er meint, ihm stünden infolge der ursprünglichen Anerkennung der Betriebszugehörigkeit ab 26. Februar 1962 3 Tage personen-