

28. Nov. 1968

136

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

Gesetz: BUrlG §§ 5, 1, 2, 3, 13

- Leitsätze: 1. Bei der Zwölfteilung des Urlaubs entstehende Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht mindestens einen halben Tag ergeben, sind nicht zu berücksichtigen, gleichgültig ob der Urlaub in Gestalt der bezahlten Freizeit oder der Abgeltung gewährt wird.
2. Die gesetzliche Garantie des Mindesturlaubs nach den §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG bezieht sich nur auf den nach erfüllter Wartezeit bestehenden Urlaubsanspruch. Es besteht keine gesetzliche Garantie dahin, daß die Summe der Teilurlaube aus mehreren im Kalenderjahr aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen den Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 3 Abs. 1 BUrlG erreichen müsse.

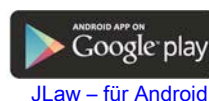
Aktenzeichen: 5 AZR 133/68

Urteil des BAG vom 28. November 1968

LAG Düsseldorf



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



Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Schumacher und Dr. Eck für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. September 1967 - 6 Sa 282/67 - teilweise aufgehoben und im ganzen wie folgt neu gefaßt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. März 1967 - 3 Ca 363/67 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Die Beklagte wird unter Abweisung der Klage im übrigen verurteilt, an die Klägerin 142,50 DM zu zahlen.

Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

- 2 -



- 2 -

Im übrigen wird die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin 1/4 und die Beklagte 3/4 zu tragen.

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

Tatbestand:

Die noch nicht 35 Jahre alte Klägerin war in der Zeit vom 1. bis zum 30. Juni 1966 im Unternehmen der Beklagten als Schönheitstänzerin beschäftigt. Der Beschäftigung lag der schriftliche Engagementsvertrag vom 8. März 1966 zugrunde.

Als Vergütung sind in dem Vertrag vereinbart:

- a) eine Tagesgage von 142,50 DM
- b) ein "Urlaubsgeld" von 7,50 DM täglich.

Die Klägerin hat während ihres Engagements bei der Beklagten keinen Urlaub erhalten.

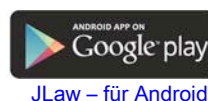
Mit der vorliegenden Klage fordert sie von der Beklagten Urlaubsabgeltung für 1 1/4 Urlaubstage im Betrage von 187,50 DM. Dabei geht sie von einer Tagesgage von 150,-- DM aus. Sie hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Meinung nach ist durch die im Vertrag getroffene Regelung der Urlaubsanspruch der Klägerin endgültig abgefunden worden. Das im Engagementsvertrag gewählte Urlaubssystem entspreche im Prinzip einer Urlaubsmarkenregelung nur mit dem Unterschied, daß anstelle von Marken hier Bargeld gegeben würde. Arbeitsverhältnisse von Schönheitstänzerinnen, die regelmäßig nur die Dauer von einem Monat hätten, ließen es nicht zu, während der Beschäftigungszeit Urlaub in Gestalt der Freizeit zu gewähren. Es sei besser, wenn die Beschäftigte das Urlaubsgeld erhalte und dadurch in die Lage versetzt werde, einmal im Jahr einen Monat hindurch ohne Engagement zu bleiben und während dieser Zeit urlaubsmäßig zu leben. Im übrigen sei es, so hat die Beklagte weiter vorgetragen, allein Sache der Klägerin

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

gewesen, daß sie die ihr zustehende Freizeit nicht genommen habe; hätte sie um Urlaub gebeten, so wäre er ihr nicht verweigert worden.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

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

Entscheidungsgründe:

1) Die Revision ist ohne Erfolg, soweit sie sich gegen das Bestehen eines Urlaubsabgeltungsanspruchs der Klägerin wendet.

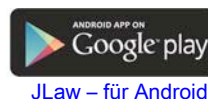
a) Nicht richtig ist allerdings die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe während des Engagements überhaupt kein Urlaubsentgelt gezahlt; der im Engagementsvertrag als "Urlaubsgeld" bezeichnete Satz von 7,50 DM täglich sei in Wahrheit ein Teil der Tagesgage und somit echte Arbeitsvergütung. Das Landesarbeitsgericht gelangt zu seiner Annahme auf Grund einer Umdeutung der Gagenvereinbarung gemäß § 140 BGB; die eigenartige Aufteilung der Gesamtgage lasse nämlich, so meint es im einzelnen, nur den Schluß zu, daß versucht worden sei, zur Umgehung des gesetzlichen Urlaubsrechts die der Klägerin zugedachte Tagesvergütung von 150,-- DM in eine "Gage" und ein "Urlaubsgeld" aufzuteilen. Dieser Versuch folge auch klar aus der Berechnung des Urlaubsgeldsatzes von 7,50 DM; der Monatsbetrag des Urlaubsgeldes (25 Arbeitstage zu je 7,50 DM) sei genau gleich $1 \frac{1}{4}$ von 150,-- DM, nicht etwa von 142,50 DM.

Diese Auslegung der Gagenvereinbarung ist rechtlich unhaltbar. Keine der Parteien hat nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt vorgetragen, die Vereinbarung eines besonderen Urlaubsentgeltes neben der Tagesgage sei als solche nicht ernst gemeint gewesen; ihr Vortrag - insbesondere auch der der Klägerin - geht vielmehr dahin, daß damit die Verpflichtung zur Urlaubsgewährung abgelöst werden

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

sollte. Die Klägerin hält diese Vereinbarung lediglich für nichtig, hat aber nicht behauptet, ihr wäre in jedem Falle eine Tagesgage von 150,-- DM als echte Arbeitsvergütung zugesagt worden. In den übereinstimmenden Angaben der Parteien ist der Gagenvereinbarung also ein eindeutiger Sinn beigelegt. Damit steht das von den Parteien gemeinsam Gewollte fest, und es ist für eine hiervon abweichende Auslegung des Wortlauts ihrer Erklärungen kein Raum (vgl. BAG in AP Nr. 29 zu § 133 BGB).

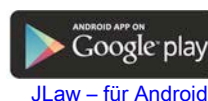
b) Die Urlaubsgeldabrede der Parteien ist jedoch, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum darlegt, nichtig. Sie bezweckt die Ablösung (den sog. "Abkauf") des Urlaubsanspruchs, der der Klägerin als Arbeitnehmerin (vgl. hierzu das Urteil des Senats in AP Nr. 1 zu § 2 BUrlG) gemäß § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG zustand und nach § 13 Abs. 1 BUrlG von den Parteien vertraglich nicht ausgeschlossen werden durfte. Die Erwägungen, mit denen die Beklagte hier die Ablösung des Urlaubsanspruchs für gerechtfertigt und sogar für die gegenüber dem Gesetz bessere Lösung hält, greifen nicht durch. Denn der Gesetzgeber hat aus von ihm wohlerwogenen Gründen dem Teilurlaub den gleichen Unabdingbarkeitsschutz gegeben wie dem Vollurlaub, mag auch Teilurlaub den Urlaubszweck im allgemeinen nicht in demselben Maß erreichen wie ein zusammenhängender längerer Urlaub. Dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 21. März 1968 - 5 AZR 270/67 - (demnächst in AP Nr. 5 zu § 5 BUrlG) näher dargelegt; er hat dort hervorgehoben, daß der gesetzliche Teilurlaub in rechtlicher Hinsicht Erholungsurlaub in der auch sonst für das Bundesurlaubsgesetz maßgeblichen Bedeutung sei. Auf das genannte Urteil kann hier zur weiteren Begründung Bezug genommen werden.

Aus der Nichtigkeit der Urlaubsgeldabrede folgt, daß die Beklagte während der Dauer des Engagements den sich aus § 5 Abs. 1 lit. b BUrlG ergebenden Teilurlaubsanspruch der Klägerin nicht erfüllt hat. Nach dem Ablauf des Arbeitsverhält-

- 5 -



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

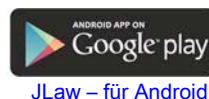


nisses ist dieser Anspruch nun in Gestalt der Abgeltung zu erfüllen (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

c) Über diesen Abgeltungsanspruch kann im vorliegenden Verfahren ohne Rücksicht auf einen etwaigen Anspruch der Beklagten auf Rückgewähr der ohne Rechtsgrund geleisteten Urlaubsgeldzahlungen von 7,50 DM entschieden werden. Denn die Beklagte hat einen Rückgewähranspruch im vorliegenden Verfahren nicht ausdrücklich geltend gemacht. Die Klägerin verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn sie die Abgeltung ohne gleichzeitige Rückgewähr des gezahlten Urlaubsgeldes fordert. Denn zu dieser Rückgewähr wäre sie nur unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung verpflichtet. Insoweit lassen jedoch die derzeit erkennbaren Umstände mangels jeden Vorbringens der Parteien keine abschließende Beurteilung darüber zu, ob alle Voraussetzungen eines solchen Anspruchs gegeben sind. Insbesondere ist offen, ob die Verpflichtung der Klägerin zur Rückgewähr wegen Wegfalls der Bereicherung ausgeschlossen ist (vgl. § 818 Abs. 3, § 819 BGB); es erübrigt sich daher hier eine Erörterung der Frage, ob dem Rückgewährverlangen der Beklagten die Vorschrift des § 817 BGB entgegenstehen würde, wie dies das Bundesarbeitsgericht früher angenommen hat (AP Nr. 1 zu § 817 BGB). Der Beklagten muß es überlassen bleiben, einen etwaigen Rückgewähranspruch in einem besonderen Verfahren geltend zu machen.

2) Die Revision hat jedoch Erfolg, soweit es sich um Berechnung und Umfang des Abgeltungsanspruchs handelt.

a) Das Landesarbeitsgericht irrt zunächst insoweit, als es der Berechnung der Abgeltung einen Tagesgagensatz von 150,-- DM zugrunde legt. Auszugehen ist vielmehr, wie sich aus den Ausführungen zu 1 a) ergibt, von einem Satz von 142,50 DM, der für jeden Urlaubstag zu zahlen wäre (AP Nr. 1 zu § 2 BUrlG unter 4) und daher auch die Grundlage für die Berechnung der Abgeltung bildet.



- 6 -

b) Hinsichtlich des Umfangs des Abgeltungsanspruchs ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts von einem Urlaubsanspruch der Klägerin von einem Tag - nicht 1 1/4 Tagen - auszugehen. Rein rechnerisch ergibt sich zwar für einen noch nicht 35 Jahre alten Arbeitnehmer im Falle der einmonatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses nach § 3 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 BUrlG ein Urlaubsumfang von 1 1/4 Tagen; dieser Betrag ist jedoch nach unten auf einen Tag abzurunden.

Die Zulässigkeit der Abrundung ist im Gesetz zwar selbst nicht ausdrücklich ausgesprochen; bestimmt ist in § 5 Abs. 2 BUrlG lediglich, daß Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag erreichen, auf volle Urlaubstage auf-zurunden sind. Sie ergibt sich jedoch als Wille des Gesetzgebers bei einer die tragenden Grundgedanken des Urlaubsrechts berücksichtigenden Auslegung des § 5 Abs. 2 BUrlG.

Zu diesem Grundgedanken des Urlaubsrechts gehört seit jeher die Bemessung des Urlaubs nach der zeitlichen Einheit des ganzen Tages, also nicht nach Bruchteilen (Stunden) eines Tages. Das hat seinen Grund nicht allein in der mehr formalen Erwägung einer leichteren Berechnen- und Überschaubarkeit des Urlaubs, sondern hängt eng mit dem Urlaubszweck selbst zusammen. Es hat nämlich, mag dies auch in bestimmten Fällen eine Annehmlichkeit darstellen, für die nachhaltige Verwirklichung des Urlaubszwecks im allgemeinen wenig Sinn, den Arbeitnehmer nur für einen Bruchteil seiner täglichen Arbeitszeit aus dem betrieblichen Leben zu lösen. Dem Arbeitnehmer bleibt die notwendige Fahrt zum Arbeitsort und zurück nicht erspart; allein dies hindert es in der Regel, den Tag sinnvoll zu Erholungszwecken zu nutzen. Abgesehen davon läßt sich eine stundenweise Beurlaubung meist kaum mit den betrieblichen Belangen in Einklang bringen.

Der Ganztagsgrundsatz des Urlaubsrechts hat besondere Bedeutung auch für die Frage, innerhalb welcher zeitlichen Grenze der an sich unteilbare Urlaub ausnahmsweise geteilt werden kann (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Hier kann kein Zweifel daran

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

- 7 -

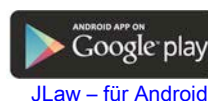


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

bestehen, daß ein Unterschreiten der Tagesgrenze mit Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs unvereinbar ist; daher läßt sich auch im Ausnahmefall der Urlaub weder gänzlich in Stundenbruchteile auflösen (BAG 17, 263 = AP Nr. 1 zu § 7 BUrlG) noch auch so aufteilen, daß die einzelnen Abschnitte Tagesbruchteile aufweisen (z.B. Zerlegung eines 15-tägigen Urlaubs in zwei Abschnitte zu 7 1/2 Tagen; vgl. hierzu Natzei, BUrlG, § 7 Anm. 59).

Der Senat hält es für sicher, daß der Gesetzgeber von dem dargelegten Ganztagsprinzip auch nicht im Rahmen der Zwölfteilung des Urlaubs nach § 5 BUrlG abweichen wollte; anderenfalls wäre eine klare gegenteilige gesetzgeberische Aussage zu erwarten gewesen. Hierzu hätte um so mehr Anlaß auf Grund der dem Bundesurlaubsgesetz vorausgegangenen Entwicklung des gesetzlichen Urlaubsrechts bestanden. Auch im früheren gesetzlichen Landesrecht, das durchweg nur einen Mindesturlaub von zwölf Tagen kannte, war bei der Urlaubszwölfteilung das Entstehen von Tagesbruchteilen möglich, wenn nämlich zu dem Grundurlaub Zusatzurlaube traten. Es ist in der früheren Zeit niemals die Ansicht vertreten worden, daß solche rechnerischen Tagesbruchteile in ihrem tatsächlichen Umfang als Urlaub zu gewähren seien. Die einzige erörterte Frage war, ob sie in jedem Falle - unabhängig von der Größe des Bruchteils - auf volle Urlaubstage aufzurunden seien. Dies wurde im allgemeinen bejaht (Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 529, 465, 490). Es wurde mit dem Fürsorgecharakter des Urlaubsrechts begründet, Bruchteile von Arbeitstagen "nicht ganz ausfallen zu lassen, sondern zugunsten des Arbeitnehmers durch Aufrundung für ihn zu erhalten" (Dersch, aaO, Anm. 529), und zwar auch dort, wo das Gebot der Aufrundung überhaupt nicht gesetzlich normiert war. Unter einer Einschränkung stand die Aufrundung nur in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen; nach den dortigen Landesgesetzen (Niedersachsen § 3 Abs. 2; Nordrhein-Westfalen § 5 Abs. 2) war die Aufrundung nur geboten, wenn der Urlaubsbruchteil einen halben Tag erreichte. Es



bestand jedoch im Bereich dieser beiden Landesgesetze kein Zweifel, daß Tagesbruchteile von geringerer Größe gänzlich entfielen. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Rechtslage nach § 19 JugArbSchG hinzuweisen; auch dort können im Falle eines Mindesturlaubs von 28 Tagen bei der Zwölfteilung rechnerische Tagesbruchteile mit der Grundeinheit von 2,33 Tagen (28 : 12) entstehen. Eine Vorschrift über die Behandlung dieser Tagesbruchteile fehlt dort völlig. Es war aber auch schon vor dem Erlass des Bundesurlaubsgesetzes außer Streit, daß sie nicht in ihrem tatsächlichen rechnerischen Umfang zu gewähren waren, sondern allenfalls zugunsten des Jugendlichen auf volle Tage aufzurunden waren. Streitig war nur, ob die Aufrundung stets (so Schulte-Langfort, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1. Aufl., § 19 Anm. 8; Riedel, Jugendarbeitsschutzgesetz, § 19 Anm. 27) oder nur bei Erreichen eines halben Tages (so Molitor-Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, § 19 Anm. 60) zu erfolgen hatte.

Da das Bundesurlaubsgesetz keinen Bruch mit der vorangegangenen Entwicklung des gesetzlichen Urlaubsrechts darstellt, dessen tragende Grundsätze vielmehr in sich aufgenommen und nur die mehr zufälligen Einzelunterschiede beseitigt hat, kann als sicher gelten, daß es das erwähnte Ganztagsprinzip auch im Rahmen der Zwölfteilung des Urlaubs entsprechend der bisherigen Gesetzeslage hat übernehmen wollen. Dann bedeutet aber das Gebot der Aufrundung von halben Tagesbruchteilen nach § 5 Abs. 2 BUrlG zugleich auch notwendig den Wegfall von solchen Bruchteilen, die nicht einen halben Tag erreichen (so auch die überwiegende Literaturansicht, vgl. hierzu die Angaben bei Boldt-Röhsler, BUrlG, § 5 Anm. 51; ferner Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., Anm. 29).

Dieser Wegfall führt in bestimmten Fällen allerdings dazu, daß ein häufig den Arbeitsplatz wechselnder Arbeitnehmer auch bei ganzjähriger Beschäftigung nicht den vollen Mindesturlaub erreicht, allerdings nur dann, wenn dieser Mindesturlaub 15 Tage beträgt und die Zwölfteilung zum Entstehen von



häufigen Teilurlaube von $1 \frac{1}{4}$ Tagen führt (z.B. wie hier bei zwölf Einmonatsengagements im Jahr). Hier handelt es sich aber um Ausnahmefälle, die im Arbeitsleben nur selten auftreten dürften. Im allgemeinen bringt die gesetzliche Behandlung der Bruchteile von Urlaubstagen dem Arbeitnehmer keine Nachteile, eher begünstigt sie ihn. Bei einem Mindesturlaub von 18 Tagen können im Falle der Zwölfteilung nur Tagesbruchteile von $\frac{1}{2}$ entstehen, so daß stets die Aufrundung eingreift. Bei einem Mindesturlaub von 15 Tagen entstehen bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von zwei, drei, vier oder sechs Monaten im Falle der Zwölfteilung nur volle Urlaubstage oder Bruchteile von wenigstens $\frac{1}{2}$; hier greift also auch die Aufrundung ein. Nur bei ein- oder fünfmonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses können Bruchteile unter $\frac{1}{2}$ entstehen ($1 \frac{1}{4}$ bzw. $6 \frac{1}{4}$ Tage).

Der Wegfall der Bruchteile von einem Viertel Tag erscheint, im ganzen gesehen, tragbar. Er steht nicht etwa in Widerspruch mit der gesetzlichen Garantie eines bestimmten Mindesturlaubs. Denn diese Garantie bezieht sich nur auf den nach erreichter Wartezeit bestehenden Urlaubsanspruch. Es gibt keine gesetzliche Garantie dahin, daß die Summe der infolge Nichterreicherung der Wartezeit entstehenden Teilurlaubsansprüche aus mehreren im Kalenderjahr aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen stets den Umfang des Mindesturlaubsanspruchs nach § 3 Abs. 1 BUrlG erreichen müsse, und zwar auch dann nicht, wenn die Gesamtbeschäftigung des Arbeitnehmers das Kalenderjahr voll abdeckt. Innerhalb des Systems des Bundesurlaubsgesetzes ist eine solche Garantie von vornherein ausgeschlossen, wenn die Beschäftigung im einzelnen Arbeitsverhältnis jeweils unter einem Monat liegt. Soweit die Beschäftigung den untersten zeitlichen Maßstab von einem Monat übersteigt, aber nicht die Wartezeit erreicht, stellt die Gewährung von Teilurlaub keinen unverrückbaren Grundsatz des Urlaubsrechts dar; es sind reine - durch die Tarifpartner also zulässigerweise auch abweichend beurteilbare - Zweck-



mäßigkeitserwägungen gewesen, die hier den Gesetzgeber zur Einräumung von Teilurlaubsansprüchen bewogen haben (vgl. zuletzt das Urteil des Senats vom 5. Oktober 1967 - 5 AZR 119/67 - = AP Nr. 10 zu § 13 BUrlG). Dies macht deutlich, daß die Einführung des Teilurlaubs vor erfüllter Wartezeit ohne inneren Zusammenhang mit der vollständigen und in keiner Hinsicht aufhebbarer Garantierung des Mindesturlaubs nach den §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG erfolgt ist.

Hätte die Klägerin den Teilurlaubsanspruch in Gestalt der Freizeit zu erhalten, so könnte ihr daher nach den obigen Darlegungen nur ein Urlaub von einem Tag zugesprochen werden. Ist dies aber der Fall, so muß Entsprechendes auch für die Abgeltung gelten. Es ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ausgeschlossen, den weggefallenen Bruchteil von 1/4 Urlaubstag wenigstens bei der Abgeltung zu berücksichtigen, etwa mit der Erwägung, Geld sei ohne Rücksicht auf sonstige Belange unbeschränkt teilbar. Diese allerdings von einem Teil des Schrifttums vertretene Ansicht (Dersch-Neumann, aaO; Borrmann, BUrlG, § 5 Anm. 12) ist mit dem Wesen der Abgeltung unvereinbar. Denn die Abgeltung ist kein selbständiger Anspruch, sondern tritt als Ersatz nur an die Stelle des Freizeitanspruchs und kann daher begrifflich keinen weiteren oder engeren Inhalt haben als diese. Ein inhaltliches Auseinanderklaffen beider Ansprüche wäre auch mit dem Erholungsziel des Urlaubs kaum vereinbar, das sich am ehesten mit der Freizeitgewährung erreichen läßt. Denn es könnte der einen oder anderen Seite Anlaß geben, entgegen dem Urlaubszweck der ihr wirtschaftlich vorteilhafter erscheinenden Abgeltung den Vorzug vor der Urlaubsfreizeit zu geben.

Der Klageanspruch ist nach alledem nur im Betrag von 142,50 DM gerechtfertigt. Dies macht es erforderlich, das Urteil des Landesarbeitsgerichts teilweise aufzuheben. Bei der gegebenen Sachlage konnte sogleich abschließend in der Sache entschieden werden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siera

Schumacher

Dr. Eck



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

