

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

---

Gesetz: BUrlG § 1, § 7 Abs. 2, § 13 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Die Aufteilung von Erholungsurlaub in einzelne Halbtages- und Stundenteile stellt keine wirksame Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub dar. Dies gilt auch dann, wenn diese Aufteilung des Urlaubs auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht.
  2. Der Arbeitnehmer ist in dem unter 1. bezeichneten Fall grundsätzlich nicht daran gehindert, den gesetzlichen Mindesturlaub in zusammenhängender Form nachzufordern.

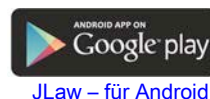
Aktenzeichen: 5 AZR 380/64

Urteil des BAG vom 29. Juli 1965

LAG Frankfurt/Main



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



5\_AZR\_380/64

5 Sa 577/63 Frankfurt/Main

Verkündet  
am 29. Juli 1965

gez. Weinrich,  
Regierungshauptsekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juli 1965 durch die Bundesrichter Wichmann, Siara und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter von Oppen und Döring für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 18. August 1964 – 5 Sa 577/63 – wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der Revision, soweit über diese nicht bereits durch Beschluß vom 29. Juli 1965 entschieden worden ist.

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  
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der am 18. Dezember 1936 geborene Kläger trat am 14. März 1963 als Tankwart in die Dienste des Beklagten. Er erhielt wöchentlich einen Nettolohn von 150,-- DM.

Am 7. September 1963 kündigte der Kläger. Im Einverständnis mit dem Beklagten endete das Arbeitsverhältnis am 14. September 1963.

Der Kläger hat mit der vorliegenden Klage - neben einem inzwischen nach teilweiser Rücknahme der Revision erledigten rückständigen Lohnanspruch - einen Urlaubsabgeltungsanspruch für den gesetzlichen Mindesturlaub von 15 Werktagen in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 346,05 DM geltend gemacht.

Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag folgendes ausgeführt:

Er habe mit dem Kläger bei der Einstellung die volle Sechs-Tage-Woche vereinbart. Der Kläger habe jedoch Wert darauf gelegt, an den Samstagen nachmittags zu Ausbildungszwecken frei zu haben. Dies sei ihm mit dem ausdrücklichen Hinweis gewährt worden, daß diese Zeiten auf den Urlaub angerechnet würden. Auch sei der Kläger häufiger abends eine Stunde zu früh nach Hause gegangen; diese Zeiten müsse er sich ebenfalls auf den Urlaub anrechnen lassen. Sein Urlaubsanspruch sei deshalb verbraucht. Sollte, was er, der Beklagte, nicht gewußt habe, eine derartige Urlaubsaufteilung unzulässig gewesen sein, dann stehe ihm ein Rückforderungsanspruch wegen zuviel gezahlten Lohnes zu, mit dem er gegen den Klageanspruch aufrechne.

Der Kläger hat bestritten, daß eine Anrechnung der freien Samstagnachmittage auf den Urlaub vereinbart worden sei.

In beiden Vorinstanzen ist der Kläger mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch in voller Höhe durchgedrungen.

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

Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.



### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß der Kläger im Zeitpunkt der Beendigung seines – tariflichen Normen nicht unterstehenden – Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch in Höhe von 15 Werktagen nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG erworben hatte; insoweit greift die Revision das Urteil auch nicht an. Zuzustimmen ist dem Berufungsgericht weiter darin, daß der Beklagte diesen Urlaubsanspruch nicht bereits vor dem Ausscheiden des Klägers erfüllt hatte. Geht man von dem Vorbringen des Beklagten aus, so hat er dem Kläger während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub zunächst an 26 einzelnen Samstagnachmittagen erteilt. Da dies allein den Urlaubsanspruch des Klägers nicht erschöpft, muß – immer ausgehend vom Vorbringen des Beklagten – noch eine nicht unbeträchtliche, in ihrem genauen Umfang dem Vortrag des Beklagten nicht zu entnehmende Zahl weiterer Urlaubserteilungen – und zwar in der Form der Anrechnung von einzelnen Fehlstunden auf den Urlaub, also in Stundenraten – angenommen werden. Eine solche Aufstückelung des Erholungsurlaubs in vielfache Halbtages- und Einzelstundenanteile ist nach § 7 Abs. 2 BUrlG unzulässig, da damit Sinn und Zweck des dem Arbeitnehmer unabdingbar zustehenden Erholungsurlaubs völlig verfehlt werden, und stellt daher keine rechtswirksame Erfüllung des Urlaubsanspruchs dar. Sie ließe sich weder durch noch so dringende – vom Beklagten hier übrigens nicht vorgebrachte – betriebliche Gründe i.S. des § 7 Abs. 2 BUrlG noch auch dann rechtfertigen, wenn davon auszugehen wäre – was der Beklagte jedenfalls hinsichtlich der Samstagnachmittage behauptet –, daß eine solche Regelung mit ausdrücklicher vorheriger Billigung des Klägers und mit Rücksicht auf seine persönlichen Gründe zustande gekommen wäre (vgl. Schelp-Herbst, BUrlG, § 7 Anm. 62; Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 7 Anm. 52; Stahlhacke, Kommentar zum BUrlG, § 7 Anm. 7; Borrmann, BUrlG, § 7 Anm. 11; Natzel, BUrlG, § 7 Anm. 59; Maus, Das neue Urlaubsrecht, Anm. 167;



Heussner, Urlaubsrecht S. 59; Schmelzer, Urlaubsrecht S. 101). Denn gemessen an dem unersetzlichen Wert des Erholungsurlaubs, der seine Wirksamkeit nur in einer längeren geschlossenen Urlaubsperiode entfalten kann, käme eine einverständliche Urlaubsregelung der vom Beklagten behaupteten Art in jedem Falle, auch bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe auf Seiten des Klägers, einer mit § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrtG unvereinbaren Abdingung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs gleich.

Der Kläger handelt entgegen der Auffassung des Beklagten auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn er auf der Erfüllung des vollen Urlaubsanspruchs beharrt. Wenn, wie dargelegt, die Urlaubsorteilung in der behaupteten Form selbst mit Einverständnis des Klägers nicht zu einer wirksamen Erfüllung des Urlaubsanspruchs führen konnte, kann der Beklagte der Geltendmachung des nicht erfüllten Anspruchs unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs nicht lediglich mit dem Hinweis auf dieses Einverständnis und seine persönliche Unkenntnis von der Rechtslage entgegentreten; er leugnet damit in Wahrheit nur die ihn verpflichtende unabdingbare Wirksamkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die Unteilbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs, die trotz eines solchen Einverständnisses des Arbeitnehmers und ohne Rücksicht auf die Gesetzeskenntnis des Arbeitgebers Geltung beanspruchen. Ebenso wenig kann er aus diesem Grunde dem hier vom Kläger nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrtG zu Recht geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruch den Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegensetzen, da dieser Anspruch an die Stelle des gesetzlichen Urlaubsanspruchs tritt und ebenso wenig wie dieser abbedungen werden kann. Ein Rechtsmißbrauchstatbestand könnte vielmehr überhaupt nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn der Beklagte durch irgendwelches zusätzliches Vorbringen die Rechtmäßigkeit des jetzigen Vorgehens des Klägers in Frage stellen könnte. Hieran fehlt es nicht nur, vielmehr schließt im Gegenteil das Gesamtvorbringen des Beklagten



die Annahme rechtsmißbräuchlicher Rechtsausübung durch den Kläger auch deshalb aus, weil es danach überhaupt nicht auf Grund eines primär darauf abzielenden Wunsches des Klägers zur Aufstückelung des Urlaubs gekommen ist. Der Beklagte selbst ist es nämlich danach gewesen, der diese Aufstückelung verursacht hat, indem er dem Kläger die zu Ausbildungszwecken begehrte Freistellung von der Arbeit an den Samstagnachmittagen nur unter der Bedingung der Anrechnung auf den Urlaub gewährt hat.

Zu Recht hat das Berufungsgericht schließlich über die zur Aufrechnung gestellten Rückforderungsansprüche des Beklagten wegen zuviel gezahlten Lohnes nicht entschieden, da der Beklagte diese Ansprüche nicht spezifiziert hat.

Da das angefochtene Urteil sich somit als zutreffend erweist, war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Wichmann      Dr. Meier-Scherling      Siara  
von Oppen                                      Döring



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

