

15. Nov. 1962

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

148

Gesetz: UrlaubsG NRW §§ 10, 1, 3, 5, 8; BGB §§ 242, 394, 611  
Urlaubsrecht; MTV Nr. 3 für die Lohnempfänger der Mit-  
glieder des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und  
Elektrizitätsunternehmen in Nordrhein-Westfalen e.V.  
vom 9. November 1956 § 12

Leitsätze:

- 1) Gemäß § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW kann in Abweichung von § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW durch Tarifvertrag das sog. Stichtagsprinzip eingeführt und damit eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Urlaubsregelung getroffen werden. Voraussetzung für eine kollektivrechtliche Stichtagsregelung ist jedoch, daß hierbei auf einen bestimmten Tag oder mindestens auf einen bestimmbaren Termin abgestellt ist. Eine tarifliche Vereinbarung, die diese Voraussetzungen nicht erfüllt, wird durch § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW nicht gedeckt.
- 2) Die Berufung auf das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB kann, sofern der gesetzlich gewollte soziale Schutzzweck dieser Vorschrift nicht verletzt wird, gegen Treu und Glauben verstoßen. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalles.

Aktenzeichen: 5 AZR 444/61

Urteil des BAG vom 15. November 1962 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# Im Namen des Volkes!

5. LZA 444/61

6 Sa 17/61 Düsseldorf

Verkündet am  
15. November 1962

## Urteil

ges. Weinrich,

Regierungsobersekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1962 durch die Bundesrichter Dr. Stumpf, Dr. Holschemacher und Wichmann sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. h.c. Siebrocht und die Bundesarbeitsrichterin Kompe für Recht erkannt:

- 1) Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts, 6. Kammer, in Düsseldorf vom 5. Juli 1961 - 6 Sa 17/61 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2) Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts, 6. Kammer, in Düsseldorf vom 5. Juli 1961 - 6 Sa 17/61 - insoweit aufgehoben, als darin die Beklagte zur Zahlung von 95,62 DM verurteilt worden ist. Fernerhin wird auf die Revision der Beklagten das Ergänzungsurteil vom 18. September 1961 - 6 Sa 17/61 - aufgehoben. Der Rechtsstreit wird in diesem Umfang an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch zur Entscheidung über die Kosten der Revision, zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

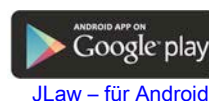
Der Kläger war von März 1958 bis zum 22. Juni 1960 bei der Beklagten als Maschinenschlosser mit einem Stundenlohn von zuletzt 2,55 DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete nach eigener durch den Kläger am 8. Juni 1960 ausgesprochener fristgerechter Kündigung. Am 5. Juni 1960 war an den Kläger die betriebsübliche außertarifliche Urlaubsgratifikation von 150,-- DM brutto in Höhe von 100,-- DM netto, kurze Zeit später in Höhe des Restbetrages zur Auszahlung gebracht worden. Die Beklagte hatte das Verlangen des Klägers, ihm während der Kündigungsfrist den anteiligen Urlaub zu gewähren, ebenso wie die Zahlung eines Abgeltungsbetrages für die nicht gewährte Freizeit unter Hinweis auf § 12 Ziff. 16 und 17 des Manteltarifvertrages Nr. 3 für die Lohnempfänger der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen in Nordrhein-Westfalen e.V. abgelehnt. Die genannten tariflichen Bestimmungen lauten:

Ziff. 16:

"Eine Abgeltung desurlaubes in bar findet nicht statt."



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



Ziff. 17:

"Arbeiter, die vor ihrem Urlaub selbst  
kündigen, sowie fristlos entlassene  
Arbeiter erhalten keinen Urlaub."

Der Kläger ist der Ansicht, die Bestimmung des § 12  
Ziffer 17 MTV verstoße gegen die als zwingend anzusehenden  
Vorschriften der §§ 1 und 5 des Urlaubsgesetzes für das Land  
Nordrhein-Westfalen sowie gegen Art. 12 Abs. 1 GG und sei  
deshalb rechtsunwirksam. Für das Urlaubsjahr stehe ihm dem-  
zufolge ein anteiliger Urlaubsanspruch zu, der seiner Höhe  
nach gemäß Ziffer 18 des § 12 MTV, die infolge Nichtigkeit  
der Ziffer 17 entsprechend zur Anwendung gelangen müsse, in  
Verbindung mit Ziffer 3 des § 12 MTV unter Berücksichtigung  
des Günstigkeitsprinzips sechs Urlaubstage betrage. § 12  
Ziffer 18 MTV bestimmt:

"Bei Kündigung durch den Arbeitgeber gilt  
folgendes:

im 1. Vierteljahr des Urlaubsjahres wird  
kein Urlaub,  
im 2. Vierteljahr des Urlaubsjahres der  
halbe Urlaub,  
im 2. Halbjahr des Urlaubsjahres der volle  
Urlaub gewährt."

Da die Beklagte ihm diesen Urlaub nicht in Freizeit  
gewährt habe, müsse sie ihn abgelten. Das in Ziffer 16 des  
§ 12 MTV enthaltene Verbot jeder Abgeltung verstoße gegen  
das Urlaubsg NRW. Der Kläger beansprucht dementsprechend  
die Abgeltung von sechs Urlaubstagen in der rechnerisch un-  
bestrittenen Höhe von 114,75 DM brutto.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungs-  
antrages vorgetragen, § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW legitimiere  
den zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Wegfall eines  
anteiligen Urlaubsanspruchs im Falle einer vor Gewährung des  
Urlaubs erfolgten Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch  
den Arbeitnehmer. § 12 Ziffer 17 MTV enthalte deshalb eine  
nach dem Wortlaut und der Entstehungsgeschichte des Gesetzes  
zulässige Abänderung der in § 5 Abs. 2 Urlaubsg NRW vorge-

sehenen anteiligen Urlaubsgewährung für den Fall des Arbeitsplatzwechsels im Laufe des Urlaubsjahres. Selbst wenn Ziffer 17 des § 12 MTV nichtig sein sollte, könne der Kläger eine Abgeltung nur nach den Vorschriften des UrlaubsG NRW verlangen. Dieses Gesetz billige aber dem während des Urlaubsjahres ausscheidenden Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat nur 1/12 des Jahresurlaubs, im vorliegenden Fall dem Kläger mithin nur fünf Werktage zu. Der Geltendmachung eines Abgeltungsanspruchs in dieser Höhe stehe jedoch der Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegen. Denn der Kläger habe sofort nach dem Ausscheiden aus ihren Diensten eine neue Stelle angetreten, so daß der mit einer Urlaubsgewährung verfolgte primäre Zweck der Regeneration der Arbeitskraft illusorisch geworden, mithin aber der auf Zahlung eines Geldbetrages gerichtete Abgeltungsanspruch zweckentfremdet und seine Geltendmachung deshalb rechtsmißbräuchlich sei. Im übrigen verstoße es in grober Weise gegen Treu und Glauben, unmittelbar nach Erhalt der zusätzlichen betrieblichen Urlaubsgratifikation das Arbeitsverhältnis zu kündigen und eine Urlaubsabgeltung in Höhe eines Geldbetrages zu verlangen, den der Kläger als außertarifliches betriebliches Urlaubsgeld schon erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten mit Urteil vom 5. Juli 1961 nur einen Urlaubsabgeltungsanspruch für fünf Urlaubstage in Höhe von 95,62 DM zuerkannt und im übrigen die Klage abgewiesen. Durch Ergänzungsurteil vom 18. September 1961 hat es sodann über die Kosten entschieden.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter; die Revision des Klägers erstrebt die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

### Entscheidungsgründe:

II.

Gemäß § 5 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. November 1956 (GVBl. 1956 S. 325) steht dem Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Beschäftigungsver-



hältnisses im Laufe des Urlaubsjahres für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs zu. Nach § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW kommen die Vorschriften der §§ 3, 4, 5 Abs. 2 und 3 sowie des § 7 nur zur Anwendung, soweit nicht durch Tarifvertrag eine andere Regelung getroffen worden ist. Dies bedeutet, daß § 5 Abs. 2 Urlaubsg NRW auch dann nicht anwendbar ist, wenn die tarifliche Regelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist, also entweder einen geringeren anteiligen Urlaub gewährt oder unter Umständen das Zwölftelungsprinzip ganz in Wegfall bringt.

Entgegen der Auffassung der Beklagten führt jedoch die Bestimmung des § 12 Ziffer 17 des die Parteien bindenden Manteltarifvertrages Nr. 3 für die Lohnempfänger der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen in Nordrhein-Westfalen e.V. (MTV) nicht zum Wegfall des dem Kläger zustehenden anteiligen Urlaubsanspruchs.

1) Zwar ist die Ansicht des Klägers und - ihr folgend - des Landesarbeitsgerichts, die Bestimmung des § 12 Ziffer 17 MTV sei schon deshalb rechtsunwirksam, weil sie gegen den Grundsatz des § 1 Urlaubsg NRW verstoße, der jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub garantiere, in dieser Allgemeinheit unrichtig. § 1 Urlaubsg NRW gewährt einen solchen Anspruch nur "nach Maßgabe dieses Gesetzes" und unterstellt für den Erwerb des Urlaubsanspruchs in der in § 5 Abs. 1 Urlaubsg NRW vorgesehenen Höhe grundsätzlich, daß der Arbeitnehmer während des ganzen Urlaubsjahres in den Diensten des Arbeitgebers gestanden hat. Für den Fall des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres ist durch das Gesetz in § 5 Abs. 2 im Gesamtrahmen des gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaubs das Zwölftelungsprinzip eingeführt, jedoch hat das Gesetz eine andere Regelung durch Tarifvertrag ausdrücklich zugelassen. Die hiernach zur Entscheidung stehende Frage, inwieweit die in § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW der tariflichen Vereinbarung eingeräumte Vorrangstellung einen dem Kläger nach dem Gesetz zustehenden anteiligen Urlaubsanspruch zu beseitigen vermag, ist vom Landesarbeitsgericht zwar im



Ergebnis zutreffend in dem Sinne entschieden worden, daß die gesetzliche Regelung vorliegend der tariflichen Vereinbarung vorgeht; jedoch kann der hierfür gegebenen Begründung bei Berücksichtigung der für die Entscheidung der Konkurrenzfrage maßgeblichen Einzelumstände nicht gefolgt werden, wie noch auszuführen sein wird.

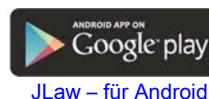
Ebensowenig vermag sich der Kläger für die Richtigkeit seiner Ansicht über die Unzulässigkeit der tariflichen Klausel, die den völligen Wegfall eines anteiligen Urlaubsanspruchs im Falle des Arbeitsplatzwechsels während der Dauer des Urlaubsjahres vorsieht, auf das Urteil des Ersten Senats vom 26. April 1960, dem eine tarifliche Vereinbarung desselben Inhalts zugrunde lag, berufen (AP Nr. 1 zu § 12 Urlaubsg Schleswig-Holstein). Denn in jenem Rechtsstreit handelte es sich um einen Urlaubsanspruch aus einem Urlaubsjahr, während dessen der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung in den Diensten des Arbeitgebers gestanden hatte, und nur für diesen Sachverhalt hat der Erste Senat ausgesprochen, daß der Urlaubsanspruch unter Zugrundelegung der Bestimmungen des Urlaubsg Schleswig-Holstein dem Arbeitnehmer im Falle seiner fristlosen Entlassung trotz Zulässigkeit einer tariflichen abweichenden Regelung auch nicht durch eine entsprechende tarifliche Bestimmung genommen werden könne. Hier steht dagegen zur Entscheidung, ob und inwieweit der dem Arbeitnehmer nach dem gesetzlichen Zwölftelungsprinzip zustehende anteilige Urlaub im Falle des Arbeitsplatzwechsels während der Dauer des Urlaubsjahres, der nicht auf einer fristlosen Entlassung beruhte, durch kollektive Vereinbarung eingeschränkt oder in Wegfall gebracht werden kann.

Es kommt deshalb vorliegend allein darauf an, ob die Bestimmung des § 12 Ziffer 17 MTV, die den nach dem Gesetz bestehenden anteiligen Urlaubsanspruch des das Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung beendenden Arbeitnehmers in Wegfall bringt, eine "andere Regelung" im Sinne von § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW darstellt.

Es kann schon zweifelhaft sein, ob eine Bestimmung, die den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers im Falle der Eigenkündigung schlechthin ausschließt, als eine "andere Regelung"



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



im Sinne der gesetzlichen Vorschrift anzusehen ist. Denn nach allgemeinem Sprachgebrauch steht eine "andere" Regelung des Urlaubsanspruchs nicht schlechthin einem Urlaubswegfall gleich; sie erfordert vielmehr, daß die von dem Gesetz an den Tatbestand des Ausscheidens während des Urlaubsjahres geknüpften und hierbei auf das Zwölftelungsprinzip zurückgreifende Rechtsfolge in anderer Weise, sei es durch Schaffung verschärfter oder verringerter Voraussetzungen, sei es durch eine andersartige Regelung der Höhe des Urlaubsanteils geregelt wird.

Indessen kann diese Frage hier dahinstehen; denn unter einer "anderen Regelung" im Sinne von § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW kann bei Berücksichtigung der Gesamtkonzeption des Gesetzes und des Willens des Gesetzgebers, wie er insbesondere hinsichtlich der Gewährung eines anteiligen Urlaubs aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes zu entnehmen und in der Entscheidung des Senats vom 4. Mai 1961 (AP Nr. 4 zu § 5 Urlaubsg NRW) des näheren dargelegt ist, nur eine Regelung verstanden werden, die den Grundprinzipien des Urlaubsrechts und den überkommenen Gepflogenheiten unter Berücksichtigung des Schutzcharakters des Urlaubs entspricht. Hierzu würde z.B. die Einführung des sog. Stichtagsprinzips gehören, an das die Tarifvertragsparteien offenbar bei der Fassung des § 12 Ziffer 17 MTV gedacht haben und dem die Bedeutung zukommen sollte, Teilurlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr für diejenigen Arbeitnehmer, die vor dem Stichtag aus dem Betrieb ausgeschieden sind, nicht zur Entstehung gelangen zu lassen. Die grundsätzliche Zulässigkeit einer solchen die §§ 3 und 5 Abs. 2 des Urlaubsg NRW abändernden kollektivrechtlichen Vereinbarung beruht auf der im Gesetz enthaltenen Vorrangsklausel, und der Senat hat bereits in dem Urteil vom 30. November 1961 ausgesprochen, daß durch Tarifvertrag gemäß § 10 Abs. 2 Urlaubsg NRW in Abweichung von § 5 Abs. 2 Urlaubsg NRW das Stichtagsprinzip eingeführt werden kann (BAG AP Nr. 85 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Eine solche zulässige Stichtagsregelung ist im vorliegenden Fall jedoch nicht durch § 12 Ziffer 17 und 18 des MTV getroffen worden. Denn für eine



Stichtagsregelung im Sinn der erwähnten Rechtsprechung des Senats ist wesentlich, daß auf einen bestimmten Tag oder mindestens auf einen bestimmbaren Termin abgestellt ist. Nur unter diesen Voraussetzungen erscheinen derartige Regelungen, wie sie seit langem das Urlaubsrecht beherrschen und durch die Tarifverträge gestaltet worden sind, tragbar. Denn in solchen Fällen, bei denen mit der genügenden Bestimmbarkeit der entscheidende Stichtag zu erkennen ist, weiß der Arbeitnehmer, in welchem Umfang er bei einem Ausscheiden vor dem Stichtag etwas verliert und in der Zeit nach dem Stichtag etwas zusätzlich erhält, was ihm evtl. nach dem Gesetz noch nicht zustehen würde. Diesen Rechtssicherheitsanforderungen genügt die Regelung in § 12 Ziffer 17 MTV nicht. Sie enthält weder einen festen noch einen genügend bestimmbaren Stichtag. Die Verwendung der Worte "vor ihrem Urlaub" läßt daher nicht erkennen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer bei dieser Regelung Vorteile und Nachteile hat. Daraus folgt aber, daß sowohl § 12 Ziffer 17 wie auch die damit in einem inneren Zusammenhang stehende Regelung des § 12 Ziffer 18 MTV nicht den Bestimmtheitserfordernissen genügen, die an das Stichtagsprinzip zu stellen sind, und daß deshalb die tarifliche Regelung durch § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW nicht gedeckt wird.

2) Fehlt es somit aber an einer wirksamen anderweitigen Regelung der Urlaubsrechte für das Austrittsjahr, so verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung des § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW. Die Revision des Klägers geht fehl, wenn sie meint, bei einer Ungültigkeit von § 12 Ziffer 17 und 18 MTV greife das Günstigkeitsprinzip durch. Das würde voraussetzen, daß der hier in Betracht kommende Tarifvertrag eine abschließende tarifliche Urlaubsregelung enthielte, die mit der gesetzlichen Urlaubsregelung zu vergleichen wäre. Von einer abschließenden Urlaubsregelung kann aber deswegen keine Rede sein, weil die Tarifparteien ausweislich des § 12 Ziffer 17 und 18 MTV die Urlaubsverhältnisse für den Fall des Austrittsjahres gerade regeln wollten, was ihnen aber nach dem Ausgeführten mißlungen ist. Es spricht bei der Bedeutung dieser Frage nichts dafür, daß die



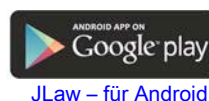
Tarifparteien, hätten sie die mißlungene Regelung erkannt, sich dazu herbeigelassen hätten, die gesetzliche Regelung des § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW im übrigen vollinhaltlich durch eine Bezugnahme auf die restlichen Bestimmungen des Tarifvertrages zu verdrängen. Demnach verbleibt es bei der gesetzlichen Urlaubsregelung für das Austrittsjahr nach näherer Maßgabe des § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW, wonach der Kläger nach dem dort vorgesehenen Zwölftelungsprinzip nur fünf Urlaubstage für fünf volle Beschäftigungsmonate verlangen kann. Ihm steht deshalb gemäß § 8 UrlaubsG NRW auch nur in diesem Umfang ein Urlaubsabgeltungsanspruch zu. Soweit § 12 Ziffer 6 MTV vorsieht, daß eine "Abgeltung des Urlaubs in bar nicht stattfindet", kann dahingestellt bleiben, ob diese Bestimmung dahin auszulegen ist, daß sie nur den für das Urlaubsrecht allgemein geltenden Grundsatz des Verbots eines Abkaufs des Urlaubs wiederholt, oder ob sie eine Abgeltung des nicht in Freizeit gewährten Urlaubs grundsätzlich ausschließen will. Denn im letzteren Fall wäre die tarifliche Bestimmung ebenfalls rechtsunwirksam, weil § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW eine andere Regelung der gesetzlichen Urlaubsbestimmungen nur hinsichtlich der ausdrücklich genannten Vorschriften, also nicht des § 8 UrlaubsG NRW, gestattet.

Die dargelegten Erwägungen führen danach zur Zurückweisung der Revision des Klägers:

## II.

Auf die Revision der Beklagten war das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit die Beklagte durch dieses Urteil zur Zahlung von 95,62 DM verurteilt worden ist.

1) Zwar kann die Beklagte der Geltendmachung des Anspruchs auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung nicht den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegen-



- 10 -

setzen. Denn gegenüber dem vom Gesetz in Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips dem Urlaub beigelegten Schutzcharakter kann ein nur in besonders krasser Weise zu Tage getretenes treuwidriges Verhalten, wie es möglicherweise in einem zur fristlosen Entlassung führenden schweren Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten gefunden werden könnte, die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs als treuwidrig erscheinen lassen (Dersch, Die Urlaubsgesetze, Anm. 130 ff.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Band 1, § 49 II 3; Nikisch, Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl., § 39 II 7; BAG 6, 297 ff. = AP Nr. 1 zu Art. 7 Urlaubsg Bayern; BAG AP Nr. 4 zu § 5 Urlaubsg NRW, Nr. 1 zu § 12 Urlaubsg Schlesw.-Holstein). Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht das Vorliegen dieser Voraussetzungen unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Beklagte den dem Kläger zustehenden Urlaub unberechtigt vorenthalten hat, verneint.

2) Das Landesarbeitsgericht hat es aber fehlerhaft unterlassen, sich näher mit der dem Kläger von der Beklagten zusätzlich gewährten Urlaubsgratifikation und den sich aus dieser Tatsache unter Umständen ergebenden rechtlichen Folgen im Hinblick auf die Klageforderung zu befassen. Es muß möglich erscheinen, daß die Beklagte berechtigt ist, diese Urlaubsgratifikation entweder aus dem Gesichtspunkt der Verletzung der Treuepflicht oder aus dem Gesichtspunkt des Rechts der ungerechtfertigten Bereicherung infolge Nichteintritts des mit der Gewährung der Urlaubsgratifikation bezweckten Erfolges ganz oder teilweise zurückzuverlangen (§§ 812 Abs. 1 Satz 2, 818 Abs. 4, 819 Abs. 1 BGB; vgl. auch BAG 9, 137 ff. = AP Nr. 5 zu § 394 BGB). Inwieweit das im einzelnen in Betracht kommt, läßt sich aus den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht entnehmen. Es hätte hierzu insbesondere einer Aufklärung in tatsächlicher Hinsicht bedurft, ob und in welchem Umfang die Beklagte auch bei Bestehen eines anteiligen Urlaubsanspruchs oder im Falle der Urlaubsabgeltung ihren Arbeit-

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nehmern ein zusätzliches betriebliches Urlaubsgeld gewährt.

Wenn aber ein Rückforderungsrecht der Beklagten möglich ist und das Landesarbeitsgericht dessen Erörterung unterlassen hat, dann würde ein solches Rückforderungsrecht die Beklagte nicht hindern, mit der ihr dadurch gegebenen Forderung gegenüber dem an sich bestehenden Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers aufzurechnen. Eine solche Aufrechnung ist auch von der Beklagten nach ihrem Gesamtvorbringen ersichtlich hilfsweise erklärt worden. § 394 BGB würde einer solchen Aufrechnung nicht entgegenstehen. Denn die Berufung des Klägers auf den Ausschluß der Aufrechnung würde unter den gegebenen Umständen und bei Berücksichtigung des Gesetzeszwecks gegen Treu und Glauben verstoßen und deshalb als unstatthaft erscheinen.

Der in § 394 BGB zum Ausdruck gelangte Sozialschutzgedanke geht dahin, dem Arbeitnehmer zum Zwecke der Sicherung seines Lebensunterhalts einen bestimmten Lohnanteil uneingeschränkt zu erhalten oder, auf den Urlaubsabgeltungsanspruch übertragen, zu gewährleisten, daß dem Arbeitnehmer zum Zwecke der Regeneration seiner Arbeitskraft der insoweit zweckgebundene und höchstpersönliche Anspruch auf denjenigen Geldbetrag erhalten bleibt, der ihm vom Arbeitgeber gezahlt werden muß, weil der Urlaub als Freizeit nicht mehr gewährt werden kann. Hat der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund einer freiwillig gezahlten Urlaubsgratifikation der Höhe nach bereits denjenigen Betrag erhalten, der ihm als Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht, ist er aber dem mit der freiwilligen Leistung verbundenen erkennbaren Zweck, sich zu erholen, nicht nachgekommen, sondern unmittelbar im Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die Dienste eines anderen Arbeitgebers getreten, so würde das Sichberufen auf ein bestehendes Aufrechnungsverbot durch den Sinngehalt des § 394 BGB in keiner Weise gerechtfertigt. Denn der Arbeitnehmer hat in einem solchen Falle die zu seiner Erholung notwendigen



- 12 -

Geldmittel bereits erhalten, sie jedoch nicht zu dem vorgesehenen Zweck verwendet. Wollte man dem Arbeitgeber bei einem so gelagerten Sachverhalt die Aufrechnung mit seinem evtl. Erstattungsanspruch gegen die geltend gemachte Urlaubsabgeltungsforderung verweigern, so würde damit der Forderungsberechtigte den § 394 BGB dazu ausnutzen, um sich nicht bloß die ihm zustehende Urlaubsabgeltung, sondern auch die ihm nicht zustehende, aber bereits gezahlte Urlaubsgratifikation zu sichern. Ein solches Verhalten wird durch die Vorschrift des § 394 BGB nicht gedeckt. Der Arbeitnehmer, der weiß, welchem Zweck die ihm gewährte Urlaubsgratifikation zu dienen bestimmt ist, der jedoch die Herbeiführung des bezweckten Erfolges vorsätzlich vereitelt, verstößt gegen Treu und Glauben, wenn er sich in einem solchen Falle gegenüber der zur Aufrechnung gestellten Erstattungsforderung des Arbeitgebers auf das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB beruft (RGR Komm., 11. Aufl., § 394 Anm. 15; RAG 5, 193 ff. [200]; 10, 203 ff. [208]; ECHZ 4, 153 ff. [160]; 30, 36 ff.; BAG 9, 137 [142 ff.] = AP Nr. 5 zu § 394 BGB. mit weit. Nachw.).

Da das Revisionsgericht die hiernach erforderlichen tatsächlichen Feststellungen nicht selbst treffen kann, war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Die Aufhebung des über den Anspruch entscheidenden Urteils vom 5. Juli 1961 macht auch die Aufhebung des die Kostenentscheidung enthaltenden Ergänzungsurteils des Landesarbeitsgerichts vom 18. September 1961 notwendig.

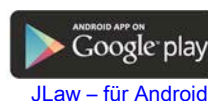
gez. Dr. Stumpf  
Siebrecht

Wichmann  
Kempe

Dr. Holschemacher



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)