

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB § 394

Leitsätze:

Ist in einem Tarifvertrag bestimmt, daß für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs erwirbt und daß der während des Urlaubsjahres bereits gewährte Jahresurlaub, soweit er für die dem Urlaub folgenden Monate des Urlaubsjahres gewährt wird, ein Vorschuß ist, so verstößt die weitere Bestimmung des Tarifvertrages, die den Arbeitnehmer für näher bezeichnete Kündigungsfälle zur Rückzahlung des zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes verpflichtet und den Arbeitgeber zurlohneinbehaltung berechtigt, nicht gegen § 394 BGB.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 183/58

Urteil des BAG vom 3. Oktober 1958

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 183/58

Sa 256/57 Kiel

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 3. Oktober 1958

vz. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1958 durch die
Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Schröder und
Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und
Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 18. März 1958
- 3 Sa 256/57 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Elmshorn vom 5. Dezember 1957
- Ca 698/57 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des zweiten und dritten Rechtszuges
trägt der Kläger.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1950 im Betrieb der Beklagten als Schriftsetzer tätig. Am 20. September 1957 kündigte er in der vorgesehenen Frist von zwei Wochen zum 4. Oktober 1957. Er hatte bis zu diesem Zeitpunkt bereits den vollen für eine Arbeitszeit von zwölf Monaten berechneten Jahresurlaub für das Urlaubsjahr 1957 erhalten. Mit Rücksicht darauf, daß er nur neun Monate im Urlaubsjahr bei der Beklagten gearbeitet hatte, zahlte die Beklagte dem Kläger den letzten Wochenlohn (62 Arbeitsstunden zu je 2,30 DM) in Höhe von 142,60 DM nicht voll aus, sondern nur in Höhe von 90,85 DM und behielt ihn für 22 1/2 Stunden mit 51,75 DM ein als den rechnerisch unstreitigen Betrag desjenigen Teiles des Urlaubsentgeltes, der auf die für die drei Schlußmonate des Jahres bereits gewährten Urlaubstage entfällt.

Die Beklagte beruft sich für den von ihr vorgenommenen Abzug auf den für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebenden Manteltarifvertrag (MTV) für das Graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 15. Mai 1955. Dessen Urlaubsbestimmungen lauten wie folgt:

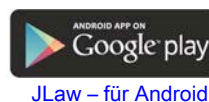
- "1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) bei 12-monatiger Beschäftigung unter Fortzahlung des Lohnes einmal Anspruch auf Gewährung des vollen tariflichen Erholungsurlaubs (Jahresurlaub) (1).
2. Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs (2). Ein angefangener Kalendermonat wird als voller gerechnet, wenn der Arbeitnehmer an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat (3).

Der Urlaubsanspruch kann erstmalig nach 6-monatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, daß im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers vor Ablauf der 6 Monate der Anspruch auf den anteiligen Urlaub gemäß der Beschäftigungsdauer besteht (3) (4)."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In den Durchführungsbestimmungen (Kommentar) zu diesen Urlaubsvorschriften heißt es:

- "(1) Entsprechend seinem Erholungszweck ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Ausnahmen hiervon sind nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig.
- (2) Diese Bestimmung soll nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr der Urlaub ratenweise gewährt wird, vielmehr soll der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres den ihm tariflich zustehenden Urlaub zusammenhängend erhalten. Dies kann sich dahin auswirken, daß beim Ausscheiden des Arbeitnehmers im Laufe des Kalenderjahres er mehr Urlaub erhalten hat, als ihm bis dahin tariflich zustand. In solchen Fällen gelten die ihm für die nach dem Ausscheiden liegenden Monate des Kalenderjahres gewährten Urlaubsanteile als Vorschuß.

Kündigt nach einem im Sinne des Abs. 1 zum Teil vorschußweise gewährten Urlaub im Laufe eines Kalenderjahres ein Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber diesen Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung, soweit es die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit des Kalenderjahres betrifft, vom Arbeitnehmer zurückverlangen bzw. bei der letzten Lohnzahlung einbehalten. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers auf Verschulden des Arbeitgebers beruht, welches den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde. In diesem Falle ist der für das restliche Kalenderjahr gezahlte Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung endgültig zugunsten des Arbeitnehmers verfallen.

Kündigt nach einem im Sinne des Abs. 1 zum Teil vorschußweise gewährten Urlaub im Laufe eines Kalenderjahres der Arbeitgeber, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung ebenfalls endgültig zugunsten des Arbeitnehmers verfallen. Letzteres gilt jedoch nicht, wenn die Kündigung des Arbeitgebers auf Verschulden des Arbeitnehmers beruht, welches den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigen würde. In diesem Falle kann der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung seitens des Arbeitgebers zurückgefordert bzw. bei der letzten Lohnzahlung einbehalten werden."

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Der Kläger hält unter Hinweis auf die Entscheidung des Senats vom 9. Februar 1956 in 1 AZR 329/55 (BAG 2, 322) diese Bestimmungen, soweit sie ihn zur Zurückzahlung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes verpflichten und den Arbeitgeber berechtigen, den Betrag zuviel gezahlten Urlaubsgeldes vom letzten Lohn abzuziehen, für unwirksam. Er verlangt mit der Klage Zahlung des von der Beklagten bei der letzten Lohnzahlung einbehaltenen Betrages von 51,75 DM.

Die Beklagte verweigert die Zahlung unter Hinweis auf die Unterschiede, die ihrer Ansicht nach zwischen dem in der Entscheidung vom 9. Februar 1956 angewendeten MTV für die Holzverarbeitende Industrie einerseits und dem hier anzuwendenden MTV für das Graphische Gewerbe andererseits bestehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die unstreitig tarifvertraglich vereinbarten Durchführungsbestimmungen des MTV für das Graphische Gewerbe mit dem MTV selbst ein einheitliches Tarifvertragswerk bilden.

Dagegen kann dem Landesarbeitsgericht bei der Auslegung dieses Tarifwerks nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht hat wesentliche Unterschiede, die zwischen diesem Tarifwerk einerseits und dem in 1 AZR 329/55 angewandten MTV für die Holzverarbeitende Industrie andererseits bestehen, nicht erkannt und hat demzufolge zu Unrecht Rechtsgrundsätze, die der Senat bei der Auslegung des MTV für die Holzverarbeitende Industrie aufgestellt hat, als auch für das hier anzuwendende Tarifwerk maßgebend erachtet.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

In dem Tarifvertragswerk für das Graphische Gewerbe ist im Gegensatz zu dem MTV für die Holzverarbeitende Industrie die Urlaubszwölfteilung bis zur letzten Konsequenz durchgeführt worden.

Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht der Anspruch auf 1/12 des Urlaubs. Wenn dem Urlaubszweck entsprechend der gesamte Jahresurlaub, auf den hiernach erst der Arbeitnehmer nach dem 15. Dezember des Urlaubsjahres Anspruch hat, schon im Laufe des Jahres zusammenhängend gewährt worden ist, so gilt der Jahresurlaub, soweit er für die nach dem Urlaub liegenden Monate des Urlaubsjahres gewährt worden ist, als Vorschuß. Aus der vom Landesarbeitsgericht angeführten Bestimmung, daß der Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden kann, folgt nichts Gegenteiliges. Diese Bestimmung betrifft lediglich die Wartezeit und besagt, daß vor Ablauf einer sechsmonatigen Beschäftigungsdauer (außer im Falle vorzeitigen Ausscheidens) überhaupt noch kein Urlaubsanspruch geltend gemacht werden kann. Der Arbeitnehmer hat also, wenn er im Sommer des Urlaubsjahres seinen vollen Jahresurlaub nimmt, damit etwas ihm Zustehendes nur insoweit erhalten, als der ihm gewährte Urlaub den Monaten entspricht, die er bis zum Urlaub abgedient hat. Hinsichtlich der Urlaubstage, die den späteren Monaten des Urlaubsjahres entsprechen, hat er den Urlaub aber lediglich vorschußweise erhalten. Nach dem MTV für die Holzverarbeitende Industrie hingegen, der in 1 AZR 329/55 anzuwenden war, entstand der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub bereits nach Ableistung einer sechsmonatigen Beschäftigungsdauer.

In dem hier maßgebenden MTV ist weiterhin bestimmt, daß der Arbeitnehmer nach seinem während des Urlaubsjahres erfolgten Ausscheiden denjenigen Teil des Urlaubsgeldes, der auf die Urlaubstage entfällt, die den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegenden Monaten des Urlaubsjahres entsprechen, zurückzahlen muß. Diese Rückzahlungs-

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

- 6 -

pflicht besteht dann nicht, wenn entweder der Arbeitnehmer wegen eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitgebers gekündigt hat, das den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde, oder wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, es sei denn, daß dieser wegen eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung berechtigt war.

Auch hierin liegt wieder ein erheblicher Unterschied gegenüber dem in 1 AZR 329/55 maßgebenden MTV für die Holzverarbeitende Industrie, in dem schlechthin an die Kündigung des Arbeitnehmers und nur an diese, gleichgültig aus welchem Grunde sie erfolgt war, die Folge einer Rückzahlung von Urlaubsgeld geknüpft ist. Außerdem wirkt sich der oben geschilderte Unterschied auch hier aus. Denn während nach dem hier maßgebenden MTV für das Graphische Gewerbe der Arbeitnehmer, der im Sommer schon seinen vollen Jahresurlaub erhalten hat, damit eine ihm zum Teil noch gar nicht zustehende Leistung erhalten hat, hat nach dem in 1 AZR 329/55 maßgebenden MTV für die Holzverarbeitende Industrie der Arbeitnehmer nach sechsmonatiger Arbeit im Urlaubsjahr bereits Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Er hat also voll das ihm Zustehende bekommen. Das macht hinsichtlich der Rückzahlungsverpflichtung einen erheblichen Unterschied aus. Nach dem hier maßgebenden MTV hat der Arbeitnehmer dasjenige zurückzuzahlen, worauf er keinen Anspruch hatte. Nach dem in 1 AZR 329/55 maßgebenden MTV sollte er aber eine Leistung zurückvergüten, die ihm schon zustand, und zwar sollte er sie nur deshalb zurückvergüten, weil er (gleichgültig weshalb) gekündigt hatte.

Schließlich unterscheiden sich beide Tarifvertragswerke auch noch in der Art, wie sie die Rückforderung und das Recht der Lohneinbehaltung regeln. Während der MTV für die Holzverarbeitende Industrie die Fiktion aufstellt, daß das Urlaubsgeld, welches der Arbeitnehmer bereits als ihm zustehend empfangen hat und welches er nur wegen der von ihm ausgesprochenen Kündigung zurückzahlen soll, ein Lohn-

- 7 -



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



- 7 -

vorschau sei, gibt der hier anzuwendende MTV für das Graphische Gewerbe dem Arbeitgeber einen - gegebenenfalls bei der letzten Lohnzahlung zu verrechnenden - Anspruch auf Rückzahlung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes.

Diese erheblichen Unterschiede wirken sich in der rechtlichen Beurteilung aus. Während der Senat in seiner Entscheidung vom 9. Februar 1956 die in Rede stehende Klausel des MTV für die Holzverarbeitende Industrie für nichtig erachten mußte, ist die - scheinbar - ähnliche Klausel im MTV für das Graphische Gewerbe rechtsgültig.

Zunächst bestehen keine Bedenken gegen die konsequente Urlaubszwölfteilung, wie sie in dem hier maßgebenden Tarifwerk vorgesehen ist. Der Betrieb der Beklagten befindet sich im Herrschaftsbereich des Schleswig-Holsteinischen Urlaubsgesetzes vom 29. November 1949, dessen Gültigkeit das Bundesverfassungsgericht durch Beschluß vom 22. April 1958 festgestellt hat. Nach dem Schleswig-Holsteinischen Urlaubsgesetz beträgt der Mindesturlaub zwölf Tage im Jahr. Das gleiche bestimmt der hier anzuwendende Tarifvertrag. Wenn der Tarifvertrag den vollen Jahresurlaub nur demjenigen Arbeitnehmer zubilligt, der das ganze Jahr beim selben Arbeitgeber gearbeitet hat, so entspricht diese tarifliche Regelung den für das Eintrittsjahr in § 5 des Gesetzes getroffenen Bestimmungen. Für das Austrittsjahr sieht allerdings das Schleswig-Holsteinische Urlaubsgesetz die Zwölfteilung nicht vor, so daß ein Arbeitnehmer, der schon im Vorjahr die Wartefrist erfüllt hat, einen Anspruch auf vollen Jahresurlaub hat, auch wenn er im Laufe des Urlaubsjahres ausscheidet. Daß in diesem Punkt der hier maßgebende MTV für den Arbeitnehmer ungünstiger als das Schleswig-Holsteinische Urlaubsgesetz ist, ist ohne Einfluß auf seine Gültigkeit. Denn nach § 12 des Schleswig-Holsteinischen Urlaubsgesetzes kommen die Vorschriften der §§ 4 bis 10 und damit des hier in Rede stehenden § 5 nur zur Anwendung, soweit nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung etwas anderes - also nicht not-

- 8 -



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

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

wendigerweise Günstigeres - bestimmt ist. Ist hiernach § 5 des Schleswig-Holsteinischen Urlaubsgesetzes keine zwingende Bestimmung, so greift auch § 10 Ziff. 9 des MTV nicht Platz; dort ist bestimmt, daß gesetzliche Vorschriften, die eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthalten, nur dann den Vorzug gegenüber den tarifvertraglichen Bestimmungen haben, wenn sie zwingender Natur sind. Auch § 618 BGB und Art. 20 GG, aus denen der Urlaubsanspruch, soweit eine besondere gesetzliche Urlaubsregelung fehlt, herzuleiten ist, steht einer Urlaubszwölfteilung nicht entgegen. Im Gegenteil, die Zwölfteilung ist eine sehr gerechte Urlaubsregelung und entspricht dem Grundgedanken, daß der Urlaub der Erholung von geleisteter Arbeit für noch zu leistende Arbeit dient.

Auch gegen die weitere Bestimmung des MTV, daß der während des Urlaubsjahres auf Grund eigener Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer, der schon den vollen Jahresurlaub erhalten hat, denjenigen Teil des Urlaubsgeldes, der auf die vorschußweise gewährten Urlaubstage entfällt, zurückzahlen muß, bestehen keine durchgreifenden Bedenken. Insbesondere sind solche Bedenken nicht aus dem Wesen des Urlaubs herzuleiten. Zwar ist der Urlaubsanspruch ein einheitlicher auf Gewährung von Freizeit und auf Fortzahlung des Lohnes gerichteter Anspruch, und der Urlaub als solcher, d.h. die dem Arbeitnehmer gewährte Freizeit, kann nicht zurückgewährt werden. Das schließt aber, wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 9. Februar 1956 ausgeführt hat, eine vertragliche Vereinbarung oder tarifliche Regelung nicht aus, die den Arbeitnehmer bei seinem freiwilligen, vor Beendigung des Urlaubsjahres erfolgten Ausscheiden zur Zahlung eines Betrages verpflichtet, der demjenigen Teil des Urlaubsgeldes entspricht, den er bei Zugrundelegung einer vereinbarten Urlaubszwölfteilung zuviel erhalten hat.

Wenn hiergegen eingewandt wird, daß der Anspruch auf Freizeitgewährung mit dem Anspruch auf Urlaubsgeld eine derart untrennbare Einheit bilde, daß auch, wenn die Freizeit ganz oder teilweise zu Unrecht gewährt worden sei,



eine Rückgewähr des Urlaubsgeldes als ausgeschlossen angesehen werden müsse (vgl. Dersch in AP Nr. 1 zu § 394 BGB), so kann dem nicht zugestimmt werden. Wenn grundsätzlich der Urlaubsanspruch auch einheitlich auf bezahlte Freizeit geht, so ist doch in einigen Ausnahmefällen eine Aufspaltung nicht zu vermeiden. So bleibt vom Urlaubsanspruch nur noch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung übrig, wenn der Urlaub während des Urlaubsjahres bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht gewährt worden ist. Dem entspricht der Rückförderungsanspruch, wenn bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers schon zuviel Urlaub gewährt worden ist. Daß bei einer Zuvielgewährung von Urlaub noch ein Ausgleich erfolgen muß, ergibt sich besonders deutlich, wenn man sich den Fall vergegenwärtigt, daß der Arbeitgeber auf Grund eines vorläufig vollstreckbaren Urteils dem Arbeitnehmer strittige Urlaubstage gewährt hat, dieses Urteil dann aber später vom Berufungs- oder Revisionsgericht unter Abweisung der Klage aufgehoben worden ist. Dann muß der Arbeitgeber seinen in § 717 Abs. 2 und 3 ZPO geregelten Anspruch durchsetzen können. In § 8 des Schleswig-Holsteinischen Urlaubsgesetzes ist ein ähnlicher Fall geregelt. Wenn hier bestimmt ist, daß der Arbeitnehmer, der während des Urlaubs anderweit gegen Entgelt arbeitet, insoweit seinen Anspruch auf die - gemäß § 7 Abs. 2 im voraus zahlbare - Urlaubsvergütung verliert, so kann diese Bestimmung praktisch nur dadurch verwirklicht werden, daß der Arbeitgeber, wenn er das Urlaubsentgelt gezahlt und nachträglich von der Urlaubsarbeit seines Arbeitnehmers erfahren hat, einen Anspruch auf Rückgewähr dieses Urlaubsgeldes erwirbt. Alle derartigen Bestimmungen widersprechen nicht dem Wesen des Urlaubs, sondern sollen gerade bezwecken, daß der Urlaub tatsächlich der Erholung von geleisteter für noch zu leistende Arbeit dient.

Die Bedenken, die den Senat in seinem Urteil vom 9. Februar 1956 in 1 AZR 329/55 veranlaßt haben, die Nichtigkeit der Einbehaltungsklausel anzunehmen, bestehen hier



- 10 -

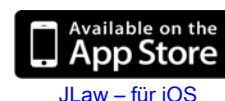
nicht. In dem dort entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer bereits nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Er hatte also genau das an Urlaub bekommen, worauf er bereits einen fälligen Anspruch hatte. Er sollte dort nicht etwa etwas zurückzahlen, was er ohne Rechtsgrund bekommen hatte, sondern er sollte nur für den Fall seiner Kündigung mit der Verpflichtung zur Rückzahlung eines Betrages belastet werden, den er zu Unrecht empfangen hatte. Es war also einseitig die Kündigung des Arbeitnehmers mit wirtschaftlichen Nachteilen für ihn verbunden.

Nach dem hier maßgebenden MTV ist die Rechtslage dagegen eine völlig andere. Hier hat der Arbeitnehmer auch nach Ablauf von sechs Monaten des Urlaubsjahres noch keinen Anspruch auf vollen Jahresurlaub. Das Tarifvertragswerk sagt ausdrücklich, daß er nur Anspruch auf diejenigen Urlaubstage hat, die den bereits abgedienten Monaten des Urlaubsjahres entsprechen. Soweit er schon für die auf den Urlaub folgenden Monate Urlaub bekommen hat, ist ihm dieser Urlaub, wie der MTV und seine Durchführungsbestimmungen besonders hervorheben, nur vorschußweise gewährt worden, und zwar vorschußweise als Freizeit und vorschußweise als Lohn. Nach dem MTV für das Graphische Gewerbe soll also der Arbeitnehmer im Falle seiner Kündigung nur das zurückzahlen, worauf er noch keinen Anspruch hatte und was ihm nur in der Erwartung einer Jahresarbeitsleistung für den betreffenden Arbeitgeber bereits gewährt worden war. Hierin liegt keine einseitige Belastung des Arbeitnehmers für den Fall seiner Kündigung. Jeder Arbeitnehmer muß damit rechnen, daß er im Falle seiner Kündigung Vorschüsse, die er bis zu seinem Ausscheiden noch nicht abgearbeitet hat, im Augenblick seines Ausscheidens zurückzahlen muß. Darin liegt noch keine Erschwerung seiner Kündigung. Eine solche liegt erst dann vor, wenn er wie in 1 AZR 329/55 für den Fall seiner Kündigung etwas zurückzahlen muß, was er mit Recht empfangen hatte.

- 11 -



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



Auch stellt es der MTV für das Graphische Gewerbe nicht einseitig auf die Kündigung des Arbeitnehmers ab wie der MTV für die Holzverarbeitende Industrie. Vielmehr bringt nach dem MTV für das Graphische Gewerbe auch dem Arbeitgeber die während des Urlaubsjahres erfolgende Kündigung Nachteile, wenn der Urlaub schon voll gewährt war. Dann verliert der Arbeitgeber seinen Rückforderungsanspruch, es sei denn, daß er wegen schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers einen Grund zur fristlosen Kündigung gehabt hat. Es mag sein, daß für den Arbeitgeber diese Belastung nicht so stark zu Buche schlägt. Immerhin ist sie vorgesehen. Auch ist nicht schlechthin darauf abgestellt, wer die Kündigung ausspricht, sondern der MTV hat eine sowohl das Verschulden des Arbeitgebers wie das des Arbeitnehmers berücksichtigende Lösung gefunden.

Einen Verstoß gegen Artikel 12 GG stellt diese Lösung nicht dar. Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ist nicht dadurch behindert, daß die Aufkündigung des bisherigen Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer gewisse Nachteile mit sich bringt, wie etwa die Fälligkeit eines vom Arbeitgeber gewährten Darlehens, den Ausschluß von einer Gratifikation, das Ausscheiden aus der betrieblichen Ruhegeldversorgung und endlich auch die Verpflichtung zur Rückzahlung zuviel erhaltenen Urlaubsentgeltes. Die Bestimmung des Artikel 12 GG muß, wie der Zweite Senat in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 30. September 1958 in 2 AZR 200/55 hervorgehoben hat, im Rahmen der in Artikel 2 GG verankerten Vertragsfreiheit gesehen werden.

Schließlich sind auch aus § 394 BGB Bedenken gegen die in Rede stehende Tarifklausel nicht herzuleiten. Die in 1 AZR 329/55 angestellten Erwägungen greifen hier nicht Platz. Im MTV für die Holzverarbeitende Industrie war eine gegen § 394 BGB verstoßende Fiktion enthalten. Denn der Arbeitnehmer hatte nach sechsmonatiger Beschäftigung im Urlaubsjahr bereits einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub erworben. Er hatte also das ihm Zustehende und nicht etwa

- 12 -

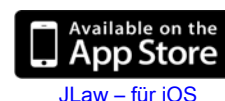
einen Vorschuß erhalten. Die Folge der von ihm ausgesprochenen Kündigung sollte nun sein, daß das, was er zu Recht erhalten hatte, nachträglich als ein Lohnvorschuß und daher mit dem Verrechnungsvorrecht des Lohnvorschusses verbunden angesehen werden sollte. Nach dem hier maßgebenden MTV dagegen erwirbt der Arbeitnehmer erst am Ende des Jahres den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Wird ihm vorher voller Urlaub gewährt, so erwirbt er damit nur hinsichtlich derjenigen Tage, die den vor dem Urlaub liegenden Monaten entsprechen, das ihm bereits Zustehende, im übrigen dagegen einen Vorschuß. Soweit die ihm gewährten Urlaubstage auf die dem Urlaub folgenden Monate des Urlaubsjahres entfallen, ist ihm deshalb die Freizeit wie auch das Entgelt für diese als Vorschuß gewährt worden. Bleibt der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres beim bisherigen Arbeitgeber in Arbeit, so wird mit diesem Vorschuß der Anspruch erfüllt, der dem Arbeitnehmer auf Grund seiner Arbeit in den Schlussmonaten des Jahres auf weitere Urlaubsgewährung entsteht, ähnlich wie mit einem Lohnvorschuß der später fällig werdende Lohnanspruch erfüllt wird. Wenn aber infolge der freiwilligen Kündigung des Arbeitnehmers feststeht, daß ein weiterer Urlaubsanspruch, auf den er bereits vorschußweise Freizeit und Entgelt erhalten hatte, nicht mehr entsteht, so kann der gewährte Vorschuß nicht mehr der Erfüllung dienen. Vielmehr behält das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die vorschußweise gewährte Freizeit erhalten hat, seinen Charakter als Vorschuß und kann bei der letzten Lohnzahlung wie ein Lohnvorschuß verrechnet werden. Das ist dann keine Aufrechnung mit einer Gegenforderung, sondern eine durch § 394 BGB nicht berührte Verrechnung mit einem Vorschuß.

Es bedurfte daher keines Eingehens auf die Frage, ob in Fortentwicklung der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (vgl. ARS 6, 22 und 45) der Beklagten die Einrede der Arglist gegen eine Berufung des Klägers auf § 394 BGB

- 13 -



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



- 13 -

zur Seite gestanden hätte oder ob auf eine Aufrechnung mit Ansprüchen der vorliegenden Art § 394 BGB sinngemäß nicht anzuwenden ist.

Da somit das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen hat, mußte auf die Revision der Beklagten die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder Wichmann

Otto Krell

Dr. Kaulen

