

9. Feb. 1956

14

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

Gesetz: § 394 BGB, §§ 850 ff ZPO

Leitsätze:

Die Klausel eines Tarifvertrages:

"Scheidet ein Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch vor Ablauf des Kalenderjahres aus dem Betriebe aus, obwohl ihm der volle Jahresurlaub bereits gewährt ist, so ist die überzahlte Urlaubsvergütung, ein Lohnvorschuss"

ist unwirksam. Sie verstößt gegen § 394 BGB in Verbindung mit den Lohnpfändungsvorschriften sowie gegen das Verbot, die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers dadurch zu beeinträchtigen, daß die Kündigung einseitig mit wirtschaftlichen Nachteilen zu Lasten des Arbeitnehmers verkoppelt ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 329/55

Urteil des BAG vom 9. Februar 1956 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 329/55

Sa 230/54 (Düsseldorf)

rteilstenor zugestellt
em Prozeßbevollmächtig-
en des Klägers am
.Februar 1956 und dem
rozeßbevollmächtigten
er Beklagten am
.Februar 1956

ez. Mißler, Angestellter
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 3. Februar 1956 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO
durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Meier-Scherling
und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Max
Schmid und Dr. Günther Löwisch für Recht erkannt:

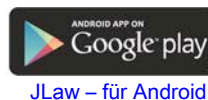
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
13. April 1955 - 5 Sa 230/54 - wird auf
ihre Kosten zurückgewiesen.

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, der von 1952 ab bei der Beklagten beschäftigt war, hat in der Zeit vom 2. bis 14. August 1954 seinen Jahresurlaub von 12 Tagen für das Jahr 1954 erhalten. Am 7. September 1954 ist er auf eigenen Wunsch ausgeschieden.

In der für die Parteien maßgebenden tariflichen Urlaubsregelung vom 28. April 1951 und 22. Mai 1951, abgeschlossen zwischen dem Wirtschafts- und Arbeitgeberverband Holzverarbeitende Industrie Nordrhein und der Industrie-Gewerkschaft "Holz", Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen heißt es unter

Ziffer 3:

"Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr für jeden erdienten vollen Monat Anspruch auf ein Zwölftel des ihm nach den übrigen Bestimmungen dieses Paragraphen zustehenden Jahresurlaubs".

Ziffer 4:

"Der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr kann nach einer ununterbrochenen sechsmonatigen Zugehörigkeit im gleichen Betrieb und Kalenderjahr unter Beachtung der nachstehenden Bestimmungen geltend gemacht werden".

Ziffer 5:

"Scheidet der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch vor Ablauf des Kalenderjahres aus dem Betriebe aus, obwohl ihm der volle Jahresurlaub bereits gewährt wurde, ist die überzahlte Urlaubsvergütung ein Lohnvorschuß. Er kann als solcher vom Arbeitgeber beim Ausscheiden unter Anwendung der Zwölftelung geltend gemacht werden".

Beim Ausscheiden des Klägers hat die Beklagte einen Betrag von 47,-- DM als "Vorschuß im Sinne der vorstehenden Urlaubsbestimmung" einbehalten.

Diesen Betrag hat der Kläger eingeklagt. Er ist ihm in den Vorinstanzen zugesprochen worden.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)

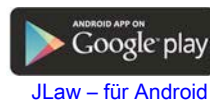


[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die in Ziffer 3 der tariflichen Urlaubsregelung vereinbarte Zwölftelung bedeutet nicht, daß jeder Arbeitnehmer, gleich, wie lange er dem Betrieb angehört hat, gleich auch, wie lange er im Urlaubsjahr seiner Arbeit nachgekommen ist, immer nur für jeden Monat 1/12 des Jahresurlaubs erdient hätte. Die Zwölftelung hat hier vielmehr den Sinn, daß im Gegensatz zu der früheren Regelung der Tarifordnung auch ein Arbeitnehmer, der schon vor Ablauf von sechs Monaten aus dem Betrieb ausscheidet, Urlaub erhält, und zwar so viel Zwölftel des Jahresurlaubs, als er Monate im Betriebe tätig war. Derjenige Arbeitnehmer aber, der bereits volle sechs Monate des Kalenderjahres im Betriebe tätig war, hat nach Ziffer 4 Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Die Bestimmung der Ziffer 4 geht der Ziffer 3 vor. Als der Kläger daher vom 2. bis 14. August 1954 einen Urlaub von 12 Tagen nahm, d.h. in dieser Zeit von seiner Arbeitspflicht entbunden war und seinen sonst üblichen Lohn als Urlaubsgeld bezog, erhielt er eine ihm gemäß Ziffer 4 der tariflichen Urlaubsbestimmung zustehende Leistung, weil er dem Betriebe der Beklagten im Kalenderjahr 1954 bereits volle sechs Monate ununterbrochen angehört hatte.

Wenn es in Ziffer 5 der Urlaubsregelung für den hier gegebenen Fall, daß ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Kalenderjahres freiwillig ausscheidet, weiter heißt, daß die "überzahlte" Urlaubsvergütung ein Lohnvorschuß sei, so handelt es sich in Wahrheit nicht um einen realen Lohnvorschuß- denn dem Kläger stand gemäß Ziffer 4, als er seinen Urlaub antrat, der volle Jahresurlaub zu - sondern um die Fiktion, daß die "überzahlte" Vergütung wie ein Lohnvorschuß angesehen werden solle. Zwar bestehen gegen eine Fiktion im Tarifvertrag angesichts der Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien keine Bedenken. Doch kann auch eine tarifliche Fiktion nur im Rahmen des Gesetzes als der höheren Rechtsnorm Gültigkeit haben. Im vorliegenden Falle wird nun eine Urlaubsvergütung, die besonderen



- 4 -

Pfändungsschutz genießt (§ 850 a Ziff. 2 ZPO oder weitergehend § 851 ZPO, vgl. Dersch, Urlaubsgesetze Note 95) und schon in Erfüllung des Urlaubsanspruchs dem Urlaubsberechtigten ausgezahlt worden ist, nachträglich im Wege der Fiktion zu einem Lohnvorschuß gestempelt. Dadurch wird der Arbeitnehmer seines Pfändungsschutzes beraubt. Ein echter Lohnvorschuß könnte nämlich auf den unpfändbaren Teil des beim Ausscheiden fälligen Lohnes verrechnet werden (RAG in ARS 26, 217 und 38, 197). Das ist jedoch, wenn der Anspruch des Arbeitgebers nicht auf Verrechnung von Lohnvorschuß, sondern einfach auf Zahlung gerichtet ist, nicht möglich. Denn eine Aufrechnung mit einem einfachen Rückforderungsanspruch gegenüber fälligem Lohn ist nach § 394 BGB, § 850 c ZPO nur unter Beachtung der Lohnpfändungsgrenze möglich. Die Fiktion der Ziffer 5, daß gezahlte Urlaubsvergütung Lohnvorschuß sei, enthält somit eine Gesetzesumgehung zum Nachteil des durch die Lohnpfändungsvorschriften und § 394 BGB geschützten Arbeitnehmers. Sie ist also gemäß § 134 BGB unwirksam.

Der Senat hat erwogen, ob die somit nichtige Bestimmung der Ziffer 5 gemäß § 140 BGB dahin umzudeuten sei, daß sie lediglich den Arbeitnehmer zur Rückzahlung gewisser Urlaubsbezüge verpflichtet, ohne daß gleichzeitig die dem Lohnvorschuß eigene Freiheit vom Pfändungs- und Aufrechnungsverbot vereinbart wäre. Aber auch in dieser - umgedeuteten - Form wäre die Klausel nichtig.

Zwar mögen Bedenken bestehen, die Unwirksamkeit einer solchermaßen umgedeuteten Klausel schon deshalb anzunehmen, weil sie mit dem Wesen des Urlaubs unvereinbar sei (so RAG in ARS 34,21 und 38,40). Sicherlich folgt aus dem Wesen des Urlaubs als eines Einheitsanspruchs, daß der Arbeitnehmer den erhaltenen Urlaub, d.h. die ihm gewährte entgeltliche Freizeit als solche nicht zurückgewähren kann (vgl. Dersch, Urlaubsgesetze Note 81 b und 637). Damit ist aber nicht gesagt, daß trotz dieses Einheitsanspruches die Parteien eines

- 5 -



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

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

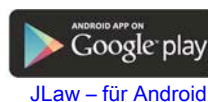
Arbeitsvertrages nicht vereinbaren und die Tarifpartner nicht normieren könnten, daß ein Arbeitnehmer bei seinem freiwilligen, vor Beendigung des Kalenderjahres erfolgten Ausscheiden einen Betrag an seinen Arbeitgeber zahlen muß, der demjenigen Teil des Urlaubsgeldes entspricht, den er bei Zugrundelegung einer vereinbarten Zwölftelung zu viel bekommen hat. Als mit dem Wesen des Urlaubs unvereinbar würde eine so umgedeutete Rückzahlungsklausel noch nicht ohne weiteres anzusehen sein.

Der Senat hat aber die Tarifklausel der Ziffer 5 deshalb für nichtig erachtet, weil sie die Kündigung seitens des Arbeitnehmers einseitig mit wirtschaftlichen Nachteilen für diesen verkoppelt (so auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch I, 3/5. Aufl., S. 273). Es kann dabei dahingestellt bleiben, ob die Klausel bereits gegen Art. 12 GG verstößt, wie das Landesarbeitsgericht Stuttgart in seiner (in BB 1954, 888 abgedruckten) Entscheidung für den Fall angenommen hat, daß eine Kündigung des Dienstverpflichteten den Verlust von Provisionen aus eingeleiteten, aber noch nicht abgewickelten Geschäften zur Folge haben sollte. Es genügt schon zur Annahme einer Nichtigkeit, wenn durch die Klausel die Kündigungsmöglichkeit einseitig für den Arbeitnehmer mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist. Für gewerbliche und kaufmännische Arbeitnehmer bestimmen die §§ 122 GewO und 67 HGB, daß die vereinbarten Kündigungsfristen für beide Teile gleich sein müssen. Der Sinn dieser auf alle Arbeitnehmergruppen ausdehnbaren Vorschriften ist, daß der Arbeitnehmer nicht durch Abmachungen irgend welcher Art mit dem Arbeitgeber in seinem Kündigungsrecht schlechter gestellt und stärker in dem Gestaltungsrecht der Kündigung eingeschränkt wird als der Arbeitgeber selbst. Wenn dies bereits für Kündigungsfristen nach der zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingenden Vorschrift gilt, so muß es erst recht gelten, wenn die Benachteiligung nicht in der Frist liegt, sondern wenn die Kündigung einseitig für den Arbeitnehmer mit einem Vermögensnachteil verbunden ist. Eine Klausel, die eine einseitige Kündigungsbeschränkung und damit zugleich eine Ungleichheit zu Ungunsten des Arbeitnehmers enthält, ver-



stößt gegen den Sinn der Vorschriften, daß die Kündigungslage zu Gunsten des Arbeitnehmers für beide Teile gleich sein muß und ist daher als unwirksam anzusehen. Im vorliegenden Falle ist die Kündigung für den Kläger einseitig mit einem Vermögensnachteil verbunden. Denn nach Ziffer 4 des Tarifvertrages stand dem Kläger der Urlaub zu. Er hat nicht etwas erhalten, was ihm nicht geschuldet wäre. Der Tarifvertrag setzt vielmehr in Ziffer 5 im Falle der Kündigung des Arbeitnehmers zu seinen Lasten eine neue und selbständige Zahlungspflicht in Höhe von Arbeitsentgelt für bestimmte nach dieser Ziffer zu berechnende Tage fest. Aus diesem Grunde ist die fragliche Klausel ein Verstoß gegen die Freiheit der Kündigung des Arbeitnehmers und daher unwirksam (Hueck, a.a.O., S. 273 und 316; Staub, Kommentar zum HGB, 12. u. 13. Aufl., § 67, Anm. 9; Molitor, Kündigung, S. 170, Anm. 43; RAG 5, 52 = ARS 8, 163 und auch schon Berliner Kaufmannsgericht in DJZ 07, 488). Dem kann nicht entgegen gehalten werden, daß auch ein Arbeitnehmer, der einen Lohnvorschuß wirklich erhalten hat, diesen bei der Kündigung zurückzahlen muß, ohne daß deswegen die Kündigung als unerlaubt erschwert angesehen werden kann. Mit der Empfangnahme eines Vorschusses übernimmt der Arbeitnehmer eine Verbindlichkeit der Rückzahlung, die er dann bei dem Ausscheiden nur erfüllt. Anders verhält es sich dagegen bei dem erhaltenen Urlaub. Dieser begründet nicht eine Verbindlichkeit des Arbeitnehmers, vielmehr wird eine Verbindlichkeit des Arbeitgebers erfüllt. Der Beweggrund und die Berechnungsart des nach Ziffer 5 bei einer Kündigung des Arbeitnehmers zurückzuzahlenden Betrages können nicht darüber hinweg täuschen, daß es sich dabei nicht um eine bereits sich ergebende Rückzahlungspflicht, sondern um die Begründung einer neuen und selbständigen Zahlungspflicht und damit um die einseitige Erschwerung der Kündigung zum Nachteil des Arbeitnehmers handelt.

Die weitere Frage, ob durch die Nichtigkeit der Rückzahlungsklausel die Gültigkeit der gesamten Urlaubs-



regelung betroffen wird, brauchte der Senat nicht zu entscheiden. Eine Rückforderung des bereits gewährten Urlaubs etwa wegen Bereicherung verbietet sich bereits nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen. Denn ohne Rechtsgrund würde durch den Urlaub nur die Befreiung von der Arbeit gewährt sein. Diese kann zwar zu einer Einbuße des Arbeitgebers, aber nicht zu einer Bereicherung des Arbeitnehmers führen.

Die Revision war daher zurückzuweisen.

gez. Dr. König

Dr. Poelmann

Dr. Meier-Scherling

Schmid

Dr. Löwisch





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)