

27. Nov. 1959

131

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaub

Leitsätze:

1. Vereinbarungen, namentlich tarifliche Bestimmungen, daß zuviel erhaltenes Urlaubsgeld von dem Arbeitnehmer zurückgewährt werden muß, sind mangels entgegenstehender (gesetzlicher) Vorschriften zulässig.
2. Sind Vereinbarungen wie zu 1 nicht klar und eindeutig getroffen, so braucht das angesichts des Zwölfteilungsprinzips zuviel erhaltene Urlaubsgeld vom Arbeitnehmer nicht zurückgewährt zu werden.

Aktenzeichen: 1 AZR 355/57

LAG Baden-Württemberg (Stutt

Urteil des BAG vom 27. November 1959

131 (Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 355/57

V Sa 91/56 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. November 1959

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 1959
durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Dr. Nipperdey,
die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die
Bundesarbeitsrichter Beyreis und Dr. Kaulen für Recht
erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg,
Außenkammern Stuttgart, vom 23. März 1957
- V Sa 91/56 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 1. Oktober
1956 - I Ca 448/56 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung
und der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 6. März 1955 als Lithograph bei der Beklagten in Stuttgart beschäftigt, schied jedoch auf Grund einer von ihm ausgesprochenen ordentlichen Kündigung vom 13. Juli 1956 am 27. Juli 1956 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er hatte für das Urlaubsjahr 1956 bereits in der Zeit vom 7. bis 22. Mai 1956 den vollen Jahresurlaub genommen. Die Beklagte hatte ihm auch die Urlaubsbezahlung für die volle Zeit des von ihm in Anspruch genommenen Urlaubs gewährt.

Bei der Auszahlung des Lohnes für die Zeit vom 30. Juni 1956 bis zum 27. Juli 1956, der sich auf brutto 464,60 DM stellte und von dem beim Ausscheiden des Klägers noch 155,89 DM zu zahlen waren, behielt die Beklagte für fünf "überzogene" Urlaubstage netto 71,75 DM ein.

Um diesen Betrag von 71,75 DM streiten die Parteien in diesem Verfahren.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde beherrscht von dem Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe vom 1. Januar 1955 und den Durchführungsbestimmungen zu diesem MTV.

In dem MTV und in den Durchführungsbestimmungen ist folgendes bestimmt:

"§ 10 MTV:

- (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).
- (2) Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf 1/12 des Urlaubs."

In den Durchführungsbestimmungen wird hierzu ausgeführt:

- "(1) Entsprechend seinem Erholungszweck ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Ausnahmen sind hiervon 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

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



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 des Kalenderjahres ein Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber diesen Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung, soweit er 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 zu Gunsten des Arbeitnehmers verfallen."

Der Kläger hat vorgetragen, die tarifliche Regelung, nach der ein im Urlaubsjahr ausscheidender Arbeitnehmer, der seinen Urlaub im Zeitpunkt des Ausscheidens schon voll erhalten habe, einen Teil der ihm gewährten Urlaubsbezahlung zurückgewähren müsse, sei nichtig. Sie verstoße gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB und beschränke die Kündigungsbefugnis des Arbeitnehmers unbillig.

Der Kläger hat deshalb beantragt,
die Beklagte zur Zahlung von 71,75 DM
zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie hat ausgeführt, die tarifliche Bestimmung sei gültig, sie verstoße auch nicht gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB und beschränke so, wie sie ausgestaltet sei, auch nicht unbillig die Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat unter Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils nach dem Klageantrag erkannt und die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.



- 4 -

Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils führen.

Der Tarifvertrag für das graphische Gewerbe beruht auf dem Grundsatz der sogenannten Urlaubszwölfteilung. Der Arbeitnehmer erlangt den Urlaubsanspruch in der Weise, daß er für jeden Kalendermonat der Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb den Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs erwirbt. Er kommt also auf den vollen Jahresurlaub nur bei voller Beschäftigung während des ganzen Urlaubsjahres. Eine solche Urlaubszwölfteilung ist auch in dem Urlaubsgesetz des Landes Württemberg-Baden vom 6. August 1947 in der Fassung vom 6. April 1949 und vom 3. April 1950 festgelegt. Dort heißt es in § 2, daß ein Arbeitnehmer, der innerhalb des Urlaubsjahres mehr als sechs, aber weniger als zwölf Monate tätig ist, für jeden Monat $1/12$ des gesetzlichen Urlaubs zu beanspruchen habe.

Nach der genannten tariflichen Bestimmung soll der Arbeitnehmer, der durch eigene Kündigung im Laufe des Kalenderjahres (Urlaubsjahr) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, nachdem er zuvor bereits seinen vollen Jahresurlaub in Anspruch genommen und auch die volle Urlaubsbezahlung erhalten hat, zur Rückzahlung des Urlaubsentgelts insoweit verpflichtet sein, als sich das Urlaubsentgelt auf die Urlaubstage bezieht, die der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens in dem Urlaubsjahr noch nicht durch Dienstleistung erdient hatte.

Diese tarifliche Regelung der im Falle des Arbeitsplatzwechsels während des Urlaubsjahres eintretenden Verpflichtung zur Rückzahlung eines überzahlten Urlaubsentgelts hält das Landesarbeitsgericht zu Unrecht für nichtig.

Es trifft zwar zu, daß in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (vgl. RAG in ARS 34, 21; 38, 40) aus dem "Wesen des Urlaubs", aus der "Einheit des Urlaubsanspruchs" als Anspruch auf vergütete Freizeitgewährung" abgeleitet worden ist, daß bei einer Urlaubsgewährung weder, was in

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

- 5 -



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

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

der Natur der Sache liegt, die Freizeitgewährung noch aber auch das für die Urlaubszeit gewährte Urlaubsentgelt zurückgefordert werden könne, wenn sich hinterher herausstellt, daß dem Arbeitnehmer ein längerer Urlaub erteilt ist, als er ihn zu beanspruchen hatte. Das Schrifttum ist im Ergebnis dieser Auffassung weitgehend beigetreten, vgl. Hueck bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6.Aufl., I S.411; Nikisch, Lehrbuch, 2.Aufl., I S. 450 und Anm. zu AP Nr. 3 zu § 394 BGB; Dersch, Urlaubsgesetze, 1954 Bem.637a; ders. AP 52 Nr. 205, S.416.

Der Senat ist jedoch nicht der Auffassung, daß sich ein solcher Grundsatz mit zwingender Notwendigkeit aus dem Wesen des Urlaubs ergeben müsse. Weder fordert die vom Senat bestätigte Auffassung von der höchst persönlichen Natur des Urlaubsanspruchs, der nicht abtretbar ist, einen solchen zwingenden Grundsatz, noch ergibt er sich etwa daraus, daß eine Trennung von Freizeitanspruch und Anspruch auf Urlaubsentgelt in keinem Falle möglich sei. Ein solches Prinzip kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anerkanntermaßen nicht durchgeführt werden. Vor allem aber hat dieser Einheitsgedanke nur da seine Berechtigung, wo der Anspruch auch wirklich besteht. Daraus, daß eine Rückgewähr der tatsächlich gewährten Freizeit nicht erfolgen kann, ist nicht notwendig zu schließen, daß der Arbeitnehmer, der ohne rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers einen längeren als den ihm gebührenden Urlaub erhalten hat, nicht gehalten sein könne, jedenfalls das zuviel erhaltene Urlaubsentgelt zurückzuzahlen. Auch die Herleitung des Urlaubsanspruchs aus der Fürsorgepflicht und die Ablehnung der sogenannten "Entgeltstheorie" kann nicht dazu führen, daß einem Partner des Arbeitsverhältnisses etwas belassen werden müsse, worauf er keinen Anspruch hatte. In der erwähnten Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (namentlich ARS 38, 40) wird zu Unrecht davon ausgegangen, daß die betreffenden Tarifbestimmungen "den als einheitlichen Anspruch auf bezahlte Freizeitgewährung anzusehenden Urlaubsanspruch zuerst schaffen und dann durch die nur bedingte Gewährung der Urlaubsvergütung wieder vernichten". Aus diesem "wider-



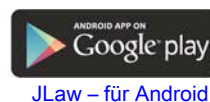
spruch" wird die Folgerung gezogen, daß das Recht, das dem Arbeitnehmer zuerst gegeben worden sei, nicht mehr rückgängig gemacht werden könne. Diese These, die auch die Literatur beeinflusst hat, ist aber unzutreffend. Es handelt sich eben gerade nicht um ein vorbehaltlos und unbedingt gewährtes Recht. Vielmehr ist bei dem Zwölftelungsprinzip ein Urlaubsanspruch nur gemäß der Beschäftigungsdauer gegeben (hier § 10 Abs.2 MTV). Bejaht man aber einen (vorläufigen) Anspruch auf volle Jahresurlaubsgewährung z.B. in der Haupturlaubszeit, so ist jedenfalls mit Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Jahresschluß der rechtliche Grund für den zuviel erhaltenen Urlaub und das zuviel erhaltene Urlaubsgeld weggefallen (§ 812 Abs.1 Satz 2 BGB). § 814 BGB scheidet solchenfalls aus.

Damit ist allerdings noch nicht gesagt, daß in diesen Fällen der Arbeitnehmer tatsächlich das zuviel erhaltene Urlaubsgeld nach § 812 BGB herausgeben muß.

Das ist zu verneinen in den Ländern, deren Urlaubsgesetze den Rückgewähranspruch ausdrücklich versagen (Bayern, Art.9 Abs.2 Satz 2; Berlin, § 8 Abs.3 Satz 2; Niedersachsen, § 3 Abs.3; Nordrhein-Westfalen, § 5 Abs.3 Satz 1). Daß diese Urlaubsgesetze eine ausdrückliche Bestimmung vorsehen, läßt jedoch darauf schließen, daß eine solche Regelung sich nicht als selbstverständlich aus dem Wesen des Urlaubs ergibt.

Für das übrige Bundesgebiet konnte es der Senat dahingestellt sein lassen, ob - wie Hueck bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6.Aufl., I S.411 annimmt - der Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus § 812 BGB daran scheitert, daß der Arbeitnehmer nicht bereichert ist, weil er, wenn er keinen Urlaub erhalten hätte, den gleichen Betrag als Lohn verdient haben würde.

Jedoch folgt, nicht aus dem Wesen des Urlaubs und daher nicht als zwingender Grundsatz, aber aus der Auslegung des Parteiwillens im Zweifel eine Verneinung der Rückgewährpflicht des zuviel erhaltenen Urlaubsentgelts.



In den Ausnahmefällen, in denen der Arbeitgeber schon bei Urlaubsgewährung weiß, daß der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheiden wird, scheitert der Rückforderungsanspruch schon an § 814 BGB. Im übrigen geht der Arbeitgeber, der vor dem Zeitpunkt des voll erdienten Urlaubs die bezahlte Freizeit im Interesse des Arbeitnehmers oder im Betriebsinteresse voll gewährt, im Zweifel ein bewußtes und tragbares Risiko ein. Er muß mit der Möglichkeit des Ausscheidens des Arbeitnehmers vor Jahresschluß rechnen, und er rechnet mit dem Verbrauch des Urlaubsgeldes für Ausgaben des Arbeitnehmers, die sonst nicht gemacht worden wären. Er verzichtet also im Zweifel stillschweigend auf etwaige Rückerstattungsansprüche. Der Arbeitnehmer hat den entsprechenden Wunsch und Willen.

Auf der anderen Seite muß es aber namentlich den Parteien eines Tarifvertrages, die meist in ihren Verträgen die Urlaubsfrage überhaupt ordnen, frei stehen, eine besondere Regelung der Rückgewähr zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes zu treffen, soweit nicht zwingendes Recht (so die genannten Bestimmungen einiger Urlaubsgesetze) entgegenstehen.

Es bedarf also, wenn eine Verpflichtung zur Rückzahlung "überzogenen" Urlaubsgeldes begründet werden soll, einer eindeutigen tariflichen (oder einzelvertraglichen) Vereinbarung. Diese Vereinbarung begründet eine vertragliche Verpflichtung, auf die die Regeln über ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) nicht anzuwenden sind. Eine Freiheit für solche Vereinbarungen liegt auch durchaus im Interesse der Sache. Sie ermöglicht es eindeutig, daß der Arbeitnehmer trotz Bestehens des Grundsatzes der Urlaubszwölfteilung den bezahlten Urlaub zusammenhängend bereits zu einer Zeit erhalten kann, zu der er noch nicht zwölf Monate im Jahr im Betrieb des Arbeitgebers tätig ist und deshalb noch keinen vollen Urlaubsanspruch erdient hat. Damit wirkt sich eine solche Regelung auch zugunsten des Arbeitnehmers aus.



Insbesondere hatte der Senat zu berücksichtigen, daß das Urlaubsrecht in Deutschland lange Jahre ohne gesetzliche Grundlage auf kollektiv-rechtlicher Ebene durch die Sozialpartner entwickelt worden ist. Sie haben sich um die Gestaltung dieser wichtigen Rechtsmaterie und damit um den Grundsatz der Gewährung des bezahlten Erholungsurlaubs an jeden Arbeitnehmer, der dem deutschen Arbeitsrecht untersteht, große Verdienste erworben. Insbesondere den Sozialpartnern muß es deshalb auch in der hier einschlägigen Frage freistehen, in freier Vereinbarung eine vernünftige und angemessene Regelung auf einem noch im Fluß befindlichen Gebiet zu treffen.

Dies gilt auch von der hier vorliegenden tariflichen Regelung für das graphische Gewerbe. Es kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß die vertragschließende Gewerkschaft der Vereinbarung der Rückgewähr zuviel gewährten Urlaubsgeldes nicht zugestimmt hätte, wenn diese Abrede wirklich, wie der Vorderrichter annimmt, dem Wesen des Urlaubs widerspräche. Die Vereinbarung ist im einzelnen so ausgestaltet, daß sie den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in angemessener Weise Rechnung trägt. Aus der Gesamtregelung ergibt sich, daß der Arbeitnehmer nur dann zur Rückzahlung eines überzogenen Urlaubsentgelts verpflichtet ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch seine eigene freie Kündigung während des Urlaubsjahres vor Erwerb des Anspruchs auf den vollen Urlaub endet. Eine Rückzahlungspflicht ^{besteht} nach dem Tarifvertrag also dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet, insbesondere nicht im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber. Auch bei einer von dem Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung entfällt die tarifliche Verpflichtung dann, wenn seine Kündigung auf Verschulden des Arbeitgebers beruht, das den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde. Eine solche Regelung verstößt insbesondere nicht gegen das Grundrecht der freien Wahl des Arbeitsplatzes und erschwert die Kündigungsmöglichkeiten nicht unbillig zum Nachteil des Arbeitnehmers.



Auch § 394 BGB steht im vorliegenden Fall der von der Beklagten vorgenommenen Einbehaltung des überzogenen Urlaubsentgelts nicht entgegen. Es handelt sich nicht um die Aufrechnung mit einer Gegenforderung im Sinne des § 394 BGB, sondern um die Einbehaltung eines zuviel gezahlten Betrages. Daß eine solche "Vorschußanrechnung" bei der Abrechnung zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses keine Aufrechnung ist, entspricht anerkannter Lehre im Schrifttum (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., I, S. 259, 262). Die Lohnforderung ist in Höhe des gewährten Betrages im voraus getilgt. Im übrigen wären hier nach dem Zahlenwerk, das die Vorinstanzen festgestellt haben, auch gegen eine Aufrechnung Bedenken nicht zu erheben.

Der Senat verweist im übrigen auf seine Entscheidung vom 3. Oktober 1958 (AP Nr. 3 zu § 394 BGB).

Die Entscheidung vom 9. Februar 1956 (AP Nr. 1 zu § 394 BGB) betraf eine andere tarifrechtliche Regelung. Soweit aber in dem Urteil vom 9. Februar 1956 eine andere Rechtsansicht zum Ausdruck kommt, als sie in der vorliegenden Entscheidung vertreten wird, wird sie vom Senat nicht aufrechterhalten.

Nach alledem war zu erkennen wie geschehen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Schröder

Max Beyreis

Dr. Kaulen

