

22. 12. 1962

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

26

Gesetz: Urlaubsg Berlin vom 22. Dezember 1952 §§ 6, 8; MTV für
das Graphische Gewerbe vom 15. Dezember 1958 § 10;
BGB § 614

Leitsätze:

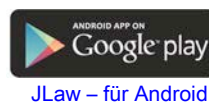
- 1) Wird in einem Tarifvertrag in gesetzlich zulässiger Weise das Zwölftelungsprinzip der Entstehung des Urlaubsanspruchs zu Grunde gelegt, so verstößt eine tariflich festgelegte Rückzahlungspflicht vorschußweise erhaltenen Urlaubsgeldes bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb vor Ablauf des Urlaubsjahres auf Grund eigener Kündigung weder gegen allgemeine Grundsätze des Urlaubsrechts, noch bedeutet sie eine unbillige Erschwerung der Kündigungsmöglichkeit, es sei denn, daß das betreffende Urlaubsgesetz die Rückgewähr zuviel gezahlten Urlaubsgeldes zwingend ausschließt.
- 2) Die die Rückgewähr zuviel gezahlten Urlaubsgeldes ausschließende Vorschrift des § 8 Abs. 3 S. 2 Urlaubsg Berlin enthält nicht zwingendes, sondern auf Grund der den Vorrang tariflicher Regelungen verankernden Bestimmung des § 6 Abs. 3 Urlaubsg Berlin dispositives Recht.

Aktenzeichen: 5 AZR 126/61

Urteil des BAG vom 22. Februar 1962 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 126/61

5 Sa 103/60 Berlin

Im Namen des Volkes!

26

Verkündet am
22. Februar 1962
gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. h.c. Siebrecht und Röglin für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, 5. Kammer, vom 17. Januar 1961 - 5 Sa 103/60 - wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger zu 1) war seit Anfang Oktober 1959. als Buchdrucker, der Kläger zu 2) seit dem 1. Oktober 1956 als Schriftsetzer im Betrieb der Beklagten tätig. Beide Kläger schieden aufgrund eigener fristgerechter Kündigungen, die am 29. Juli 1960 von ihnen ausgesprochen wurden, aus dem Betrieb der Beklagten aus. Vor ihrem Ausscheiden hatten sie ihren vollen Jahresurlaub erhalten, und zwar der Kläger zu 1) Ende Mai 1960, der Kläger zu 2) in der Zeit vom 23. Mai bis 7. Juni 1960. Den Klägern ist für die volle Zeit des von ihnen in Anspruch genommenen Jahresurlaubs das entsprechende Urlaubsentgelt gewährt worden.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird von den Vorschriften des Manteltarifvertrages (MTV) für das Graphische Gewerbe vom 5. Dezember 1958 nebst den hierzu ergangenen Durchführungsbestimmungen beherrscht. In seinem hier maßgeblichen Teil trifft § 10 des Manteltarifvertrages folgende Urlaubsregelung:

- "1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) unter Fortzahlung des Lohnes einmal Anspruch auf Gewährung des tariflichen Erholungsurlaubs.
2. ...
3. Für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb entsteht Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs".

In den Durchführungsbestimmungen ist zu § 10 MTV ausgeführt:

Zu § 10 MTV Ziffer 1:

"Entsprechend seinem Erholungszweck ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Ausnahmen hiervon sind nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig".

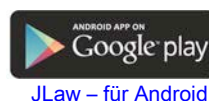
Zu § 10 Ziffer 3:

"Diese Bestimmung darf nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr der Urlaub in Zwölfteln gewährt wird. Der

- 3 -



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



Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch auf vorschußweise Gewährung des Urlaubsanteiles, der gemäß der Zwölftelung bei Antritt des Urlaubs noch nicht fällig ist. 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.

Kündigt nach einem im Sinne des Absatz 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".

Aufgrund dieser tariflichen Regelung hat die Beklagte bei der Auszahlung des Lohnes für die letzte bzw. bei dem Kläger zu 1) für die letzten beiden Lohnperioden als zuviel erhaltenes Urlaubsgeld von dem Kläger zu 1) 129,-- DM brutto und von dem Kläger zu 2) 87,65 DM brutto einbehalten. Um die Auszahlung dieser Beträge streiten die Parteien im vorliegenden Verfahren.

Die Kläger sind der Ansicht, die im MTV und den Durchführungsbestimmungen vorgesehene Regelung sei unwirksam, weil sie gegen die zwingende Vorschrift des § 8 Abs. 3 Satz 2 des Berliner Urlaubsgesetzes verstoße, der die Rückforderung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes ausschließe. Sie haben deshalb beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 129,-- DM brutto an den Kläger zu 1) und von 87,65 DM brutto an den Kläger zu 2) zu verurteilen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages ausgeführt, die Vorschrift des § 8 Abs. 3 Satz 2 Urlaubsg Berlin stelle kein zwingendes Recht dar, weil durch § 6 Abs. 3 Urlaubsg Berlin tariflichen Abmachungen uneingeschränkt der Vorrang eingeräumt werde und es deshalb auch nicht darauf ankomme, ob die tarifliche Regelung günstiger oder ungünstiger sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihr Klagebegehren weiter.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Das Bestehen eines Lohnanspruchs der Kläger in der von ihnen geltend gemachten Höhe ist vom Landesarbeitsgericht mit Recht verneint worden. Denn die Beklagte hat die an sich gegebenen Lohnansprüche der Kläger zulässig mit vorschußweise gezahltem Urlaubsgeld verrechnet.

1) Nach § 10 des die Parteien bindenden Manteltarifvertrages für das Graphische Gewerbe (MTV) vom 15. Dezember 1958, gültig ab 1. Januar 1959, und den hierzu ergangenen Durchführungsbestimmungen, die gemäß § 15 MTV Bestandteil dieses Tarifvertrages sind und "insoweit selbständiges Tarifrecht" (§ 15 Satz 3 MTV) darstellen, standen der Beklagten für den Fall des Ausscheidens der Kläger aus ihren Diensten durch eigene Kündigung vor Ablauf des Kalenderjahres (Urlaubsjahr) Ansprüche auf Rückzahlung des Urlaubsentgelts in dem Umfange zu, als sich das Urlaubsentgelt auf die Urlaubstage bezog, die der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens in dem Urlaubsjahr noch nicht durch Arbeitsleistung erdient hatte. Eine tarifliche Vereinbarung dieses Inhalts entspricht der folgerichtigen Durchführung des Zwölftelungsprinzips, wie es in § 10 MTV zur Grundlage des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmer gemacht worden ist. Eine derartige Regelung steht mit dem Wesen des Urlaubs nicht im Widerspruch. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits in seinen Entscheidungen vom 3. Oktober 1958 und 27. November 1959 (AP Nr. 3 zu § 394 BGB und BAG 8, 239 = AP Nr. 55 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) zum Ausdruck gebracht hat, kann der Grundsatz der Einheit des Urlaubsanspruchs als eines Anspruchs auf vergütete Freizeitgewährung immer nur dann uneingeschränkt zur Anwendung gelangen, wenn das Recht des Arbeitnehmers auf Urlaub vorbehaltlos und unbedingt entstanden ist. Dies ist der Fall, wenn die Entstehung des vollen Urlaubsanspruchs z.B. nur von einer Wartezeit oder dem Erreichen eines bestimmten Stichtages abhängig gemacht wird. In diesen Fällen ist eine Rückzahlung zu viel gezahlten Urlaubsgeldes bei Ausscheiden

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](#)

des Arbeitnehmers vor Ablauf des Urlaubsjahres in aller Regel ausgeschlossen. Ein trotz Geltung des Zwölftelungsprinzips vor Schluß des Urlaubsjahres gewährter voller Jahresurlaub wird aber nicht vorbehaltlos gewährt, sondern ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Entstehung des vollen Jahresurlaubs. Scheidet der Arbeitnehmer vorher aus, so ist der rechtliche Grund für die Gewährung des vollen Urlaubs in Fortfall gekommen. Unter diesen Voraussetzungen konnten die Tarifvertragsparteien, wie vorliegend geschehen, sich für das - Vorteile wie Nachteile bietende - Zwölftelungsprinzip als Grundlage des Urlaubsanspruchs entscheiden. An der Zugrundelegung dieses Systems waren sie gesetzlich nicht gehindert, weil über die Entstehung des Urlaubsanspruchs tarifliche Absprachen gemäß § 6 Abs. 1, 3, § 8 Abs. 1 Urlaubsg Berlin zulässig sind. Vereinbaren die Sozialpartner bei einem so gelagerten Sachverhalt, daß der gemäß der Zwölftelung bei Antritt des Urlaubs noch nicht fällige Urlaubsteil und das entsprechende Urlaubsgeld trotzdem vorschauweise zu gewähren sind, jedoch bei eigener Kündigung des Arbeitnehmers das zuviel gezahlte Urlaubsgeld vom Arbeitnehmer zurückverlangt bzw. bei der letzten Lohnzahlung einbehalten werden kann (Ziff. 3 Abs. 2 der Durchf. Bestimm. zum MTV), so bestehen gegen diese Regelung keine rechtlichen Bedenken (BAG aaO, sowie Dersch in der Anmerkung zu dem Urteil des BAG in AP Nr. 55 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Eine unter den geschilderten Voraussetzungen tariflich festgelegte Rückzahlungspflicht vorschauweise erhaltenen Urlaubsgeldes verstößt auch weder gegen das Grundrecht der freien Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 GG), noch erschwert sie in unzulässiger Weise die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers. Jeder Arbeitnehmer muß damit rechnen, im Falle seiner eigenen Kündigung Vorschüsse, die er bis zu seinem Ausscheiden noch nicht abgearbeitet hat, zurückzahlen zu müssen; er kann sich in einem solchen Falle nicht darauf berufen, daß durch die Rückzahlungspflicht seine Kündigung in unbilliger Weise erschwert würde.



- 6 -

2)

a) Diese Tarifregelung verstößt auch nicht, wie die Revision meint, gegen § 8 Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes über die Gewährung von Urlaub in Berlin vom 24. April 1952 (GVBl. S. 297) in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Urlaubsgesetzes vom 22. Dezember 1952 (GVBl. 1953 S. 1). Diese Vorschrift bestimmt, daß, wenn im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers bei Bestehen eines anteiligen Urlaubsanspruchs trotzdem der volle Urlaub in Anspruch genommen ist, es "damit sein Bewenden" habe. Denn nach § 6 Abs. 3 Urlaubsg Berlin kommen gesetzliche Vorschriften nur dann zur Anwendung, soweit nicht durch Tarifvertrag eine andere Regelung getroffen ist. Das danach zur Anwendung gelangende Vorrangsprinzip bedeutet, daß die tarifliche Bestimmung vorgeht, gleich ob es sich bei der betreffenden Vorschrift um eine für den Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz günstigere oder ungünstigere Regelung handelt (Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 523; BAG AP Nr. 3 zu § 5 Urlaubsg Nordrhein-Westfalen; Dersch, Urlaubsgesetze, Anm. 109, 122; Gros, AR-Blattei, Urlaub IV C I 2).

Daß der Gesetzgeber nicht auf das Günstigkeitsprinzip abgestellt hat und abstellen wollte, ergibt sich - neben dem eindeutigen Wortlaut - insbesondere aus der Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift. Nach der ursprünglichen Fassung des Berliner Urlaubsgesetzes vom 24. April 1952 (GVBl. S. 297) sollten die tarifrechtlichen Urlaubsregelungen dann nicht zur Anwendung kommen, wenn sie in ihrer Gesamtheit für den Arbeitnehmer ungünstiger waren. Diese Einschränkung wurde durch das Erste Änderungsgesetz vom 22. Dezember 1952 (GVBl. 1953 S. 1) aufgehoben. Mithin schließen gemäß § 6 Abs. 2 Urlaubsg Berlin alle tarifvertraglichen Regelungen, auch die für den Arbeitnehmer ungünstigeren, die Anwendung der Vorschriften der §§ 7 bis 12 Urlaubsg Berlin aus.

- 7 -



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



Wenn die Revision demgegenüber unter Hinweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Oktober 1960 (AP Nr. 1 zu Art. 10 UrlaubsG Bayern) die Auffassung vertritt, daß auch bei Vorliegen einer Generalklausel tarifliche Regelungen rechtsunwirksam seien, wenn sie dem Wesen des Urlaubs widersprächen, so ist oben unter Ziff. 1 ausgeführt, daß dies bei der hier in Rede stehenden tariflichen Regelung nicht der Fall ist.

b) An der Feststellung, daß es sich bei der Vorschrift des § 8 Abs. 3 Satz 2 UrlaubsG Berlin nicht um zwingendes, sondern um dispositives Recht handele, ist der Senat entgegen der Ansicht der Revision auch nicht dadurch gehindert, daß der Erste Senat in der Entscheidung vom 27. November 1959 (BAG 8, 239 [243] = AP Nr. 55 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) in einem Klammerzusatz ausgeführt hat, § 8 Abs. 3 Satz 2 UrlaubsG Berlin sei einer anderweitigen tariflichen Regelung der hier in Rede stehenden Art nicht zugänglich. Der Erste Senat hatte in dem ihm unterbreiteten Streitfall über die Gültigkeit der auch hier streitigen tariflichen Bestimmungen ausschließlich im Verhältnis zum UrlaubsG Württemberg-Baden zu entscheiden. Wenn er bei dieser Gelegenheit in einer Klammerausführung den § 8 Abs. 3 Satz 2 UrlaubsG Berlin als zwingendes Recht angesehen hat, so handelt es sich hierbei um ein typisches obiter dictum, auf dem seine Entscheidung nicht beruht. Das gestattet es dem erkennenden Senat, von dieser Rechtsansicht ohne Anrufung des Großen Senats und ohne Anfrage beim Ersten Senat, ob er seine in dem damaligen Klammerzusatz dargelegte Auffassung aufrecht erhält oder nicht, abzuweichen. Daß eine derartige lediglich beiläufige Bemerkung eine Anfrage beim betreffenden Senat oder die Anrufung des Großen Senats überflüssig macht, ist seit jeher in der höchstrichterlichen Rechtsprechung wie in der Literatur anerkannt (vgl. RGZ 105, 84 [90]; 134, 17 [22]; Wieczorek, Komm. z. ZPO nebst Nebengesetzen, GVG § 136 Anm. B I; Baumbach-Lauterbach, ZPO mit Nebengesetzen, 26. Aufl., GVG § 136 Anm. 1; Dersch-Volkmar, Komm. z. ArbGG, 6. Aufl., § 45 Anm. 3 a).



- 8 -

3) Eine somit zu bejahende Forderung der Beklagten auf Rückzahlung des zuviel gezahlten Urlaubsgeldes konnte die Beklagte auch gegenüber den von den Klägern verfolgten Lohnforderungen verrechnen. Ziffer 3 Abs. 2 der Durchf.Best. zu § 10 MTV bestimmt ausdrücklich, daß bei Kündigung durch den Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres nach einem vorschußweise gewährten Urlaub der Arbeitgeber den 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 kann. Handelt es sich somit nach dem Tarifwerk hinsichtlich des zuviel gezahlten Urlaubsgeldes um Vorschüsse, so bedeutet das, daß der Arbeitnehmer sich mit der Empfangnahme des Urlaubsgeldes damit einverstanden erklärt und sich verpflichtet, evtl. zuviel erhaltenes Urlaubsgeld zurückzuzahlen. Hier ist tariflich aber nicht nur eine Rückzahlungspflicht vorgesehen, sondern auch bestimmt, daß der Arbeitgeber derartige vorschußweise gewährte Urlaubsentgelte mit den Lohnansprüchen der Arbeitnehmer verrechnen darf. Eine solche Absprache bedeutet, wie der Erste Senat in seinem Urteil vom 3. Oktober 1958 (AP Nr. 3 zu § 394 BGB) zutreffend entschieden hat, keinerlei Aufrechnung, sondern eine vertragliche Absprache des Inhalts, daß Lohnansprüche in dem Zeitpunkt erlöschen, in dem die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Zurückzahlung des ungedeckten Vorschusses entsteht. Dieser Zeitpunkt war hier nach dem Tarifwerk der des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Liegt somit bei einer Verrechnung von ungedeckten Vorschüssen mit Lohnforderungen ein automatisches Erlöschen des entsprechenden Teils der Lohnforderungen vor, so kann auch die Vorschrift des § 394 BGB nicht Platz greifen, weil diese Vorschrift nur Anwendung findet, wenn aufgerechnet wird. Eine Aufrechnung findet aber bei einer Verrechnung nicht gedeckter Vorschüsse mit Lohnforderungen deswegen nicht statt, weil die Lohnforderung selbst nur mit der Maßgabe entsteht, daß sie automatisch im Zeitpunkt der Berechtigung des Arbeitgebers zur Zurückforderung des ungedeckten Vorschusses erlischt.

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



4) Der Senat hat die Frage geprüft, ob die Annahme unbedenklich ist, daß die tarifliche Vorschußklausel des § 10 MTV für die Parteien verbindlich ist. Anlaß zu Bedenken könnte die Entscheidung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Juli 1961 (AP Nr. 2 zu § 614 BGB Gehaltsvorschuß) geben. Dort hat der Dritte Senat den Rechtssatz aufgestellt, Tarifverträge könnten zwar Vorschußregelungen enthalten, derartige tarifliche Vorschußregelungen bedeuteten aber nicht ohne weiteres, daß Zahlungen, die durch den Arbeitgeber entsprechend der tarifvertraglichen Regelung an den Arbeitnehmer geschehen, zwangsläufig auch Vorschüsse seien. Vielmehr, so hat der Dritte Senat ausgeführt, erschöpften sich derartige tarifvertragliche Vorschußregelungen darin, den Arbeitgeber zu berechtigen, nur Vorschüsse und nicht vorbehaltlose Zahlungen leisten zu müssen. Um aber eine Zahlung als Vorschuß im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer annehmen zu können, müsse ausdrücklich oder erkennbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart sein, daß die Leistungen des Arbeitgebers nicht vorbehaltlose seien, sondern unter dem Vorbehalt der vorschußweisen Gewährung stünden. Eine derartige Tarifklausel bedürfe deshalb der Durchführung durch den Arbeitgeber in der gekennzeichneten Weise.

Gegen diese Rechtsprechung des Dritten Senats sind in der Literatur bereits beachtliche Bedenken insbesondere von Gumpert (BB 1961, 1008) sowie von Molitor (AR-Blattei; Lohn, XIV, Lohnvorauszahlung Entscheidungen 1) geltend gemacht worden. Es kann für den vorliegenden Rechtsstreit dahinstehen, ob die in der genannten Entscheidung dargelegte Auffassung des Dritten Senats rechtlich zutreffend ist. Der erkennende Senat brauchte zu dieser Frage keine Stellung zu beziehen und zwar aus folgendem Grund:

Der vorliegende Rechtsstreit geht stichprozeßartig um die Frage, ob tarifliche Vorschußregelungen urlaubsrechtlicher Art, wie sie oben erörtert worden sind, mit dem Berliner UrlaubsgG zu vereinbaren sind. Das Anliegen



- 10 -

der Kläger geht dahin, zu erreichen, daß derartige Vorschußregelungen als solche bewertet werden, die mit dem Berliner UrlaubsG oder mit allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen unvereinbar sind. Bei einer solchen Einstellung der Kläger ist regelrecht begriffliche Voraussetzung, daß sie sich dazu bekennen, die streitigen Zahlungen auch in ihrem Verhältnis zum Arbeitgeber als Vorschuß erhalten zu haben. Irgendwelche Vorbehalte in dieser Beziehung haben die Kläger nicht gemacht. Das gestattet es dem Senat, gleichgültig wie in dieser Beziehung die Dinge tatsächlich gewesen sein mögen, davon auszugehen, daß die Parteien den Vorinstanzen und damit auch dem erkennenden Senat einen Vorschußsachverhalt unterbreitet haben. Daß sie dazu in der Lage sind, ergibt sich aus dem allgemeinen Grundsatz, daß die Parteien Herr des Tatsachenstoffes sind, den sie einem Gericht zur Beurteilung unterbreiten. Ist demnach für den Senat die Annahme gestattet, daß auch im Sinne der erwähnten Rechtsprechung des Dritten Senats zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der vorschußweise Empfang und die Verrechnung des Vorschusses mit Lohnforderungen der Kläger bei ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis - sei es ausdrücklich oder stillschweigend - vereinbart war, dann ist jedenfalls ein Sachverhalt gegeben, bei dem auch der Dritte Senat nach der erwähnten Entscheidung einen Vorschußsachverhalt annehmen müßte.

Aus den dargelegten Gründen war deshalb die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Siebrecht

Röglin



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

