

15

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

Gesetz: Urlaubsgesetz für das Land Niedersachsen vom
10. Dezember 1948, §§ 3, 6

- Leitsätze: 1) Das Verbot der Rückforderung zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes (§ 3 Abs. 3 Urlaubsg Niedersachsen) erstreckt sich grundsätzlich auch auf Fälle, in denen ein längerer als der gesetzliche Mindesturlaub gewährt wird.
- 2) Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen zusätzlichen Urlaub, so bestehen im Bereich des Urlaubsg Niedersachsen gegen eine einzelvertragliche Vereinbarung des Inhalts, daß das Urlaubsentgelt für die über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubszeit vorschußweise gezahlt wird und im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers vor Ablauf des Urlaubsjahres auf Grund eigener Kündigung zu erstatten ist, unter der Voraussetzung einer sich bei Vornahme des Günstigkeitsvergleichs (§ 6 Urlaubsg Niedersachsen) ergebenden insgesamt günstigeren einzelvertraglichen Regelung keine rechtlichen Bedenken.

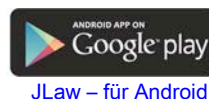
Aktenzeichen: 5 AZR 172/61

Urteil des BAG vom 15. März 1962

LAG Niedersachsen



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



Im Namen des Volkes!

5 AZR 172/61

2 Sa 483/60 Niedersachsen

Verkündet am
15. März 1962

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Keller für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen – II. Kammer – vom 1. Februar 1961 – 2 Sa 483/60 – wird auf Kosten der Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der bis zum 15. Juli 1960 bei der Beklagten beschäftigt gewesenen Klägerin stand nach § 2 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes des Landes Niedersachsen vom 10. Dezember 1948 (GVBl. 1948 S. 179) in jedem Urlaubsjahr ein Erholungsurlaub von mindestens 12 Werktagen zu. Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern zusätzlich sechs weitere Arbeitstage Urlaub nach Maßgabe der von den Arbeitnehmern, darunter auch der Klägerin, unterzeichneten Vereinbarung vom 23. Dezember 1959, die wie folgt lautet:

"Ich erkläre mich damit einverstanden, daß der Vorschuß für den mir noch nicht zustehenden Urlaub 1960 wieder in Abzug gebracht wird, falls ich vorzeitig aus der Firma ausscheiden sollte".

Die Klägerin hat den ihr zustehenden Gesamturlaub von 18 Tagen während der Dauer der Betriebsferien in der Zeit vom 4. Juni bis 28. Juni 1960 genommen und ist danach aufgrund eigener fristgemäßer Kündigung aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden. Unter Berufung auf die getroffene Vereinbarung vom 23. Dezember 1959 hat die Beklagte das Urlaubsgeld für sechs Tage in der unstreitigen Höhe von 66,15 DM als Vorschußzahlung behandelt und mit der letzten Lohnforderung der Klägerin verrechnet.

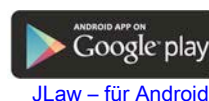
Mit der Klage verlangt die Klägerin Zahlung des von der Beklagten einbehaltenen Betrages von 66,15 DM. Sie ist der Ansicht, daß die Vereinbarung vom 23. Dezember 1959 rechtsunwirksam sei, weil sie gegen die zwingende Norm des § 3 Abs. 3 Urlaubsgesetz Niedersachsen verstoße, der die Rückforderung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes ausschließe.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages die Auffassung vertreten, das Rückforderungsverbot des § 3 Abs. 3 Urlaubsgesetz Niedersachsen beziehe sich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht auf den darüber hinaus vom Arbeitgeber gewährten zusätzlichen Urlaub.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, § 3 Abs. 3 UrlaubsgG Niedersachsen verbiete grundsätzlich die Zurückforderung zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes. Auf die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht in Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abgewiesen. Seiner Ansicht nach erstreckt sich das Rückforderungsverbot nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 12 Tagen, nicht auf einen zusätzlich gewährten Urlaub. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

1) Nach den tatsächlichen und mit Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besagt die von der Klägerin unterzeichnete Vereinbarung vom 23. Dezember 1959 nach der Auslegung, die ihr die Parteien geben, daß die Arbeitnehmer das Urlaubsgeld für die über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubszeit vor- schußweise erhalten und es erstatten müssen, wenn sie vor Ablauf des Urlaubsjahres aus dem Betrieb ausscheiden.

Wie der Senat in der zur Veröffentlichung bestimmten Entscheidung vom 22. Februar 1962 - 5 AZR 126/61 - ausgeführt hat, bestehen bei Zugrundelegung des Zwölfteilungsprinzips für die Entstehung des Urlaubsanspruchs keine rechtlichen Bedenken gegen eine Regelung, die Ansprüche auf Rückzahlung des Urlaubsentgelts in dem Umfang vorsieht, als sich das Urlaubsentgelt auf Urlaubstage bezieht, die der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens in dem Urlaubsjahr noch nicht durch Arbeitsleistung verdient hatte. Dies gilt für tarifliche ebenso wie für einzelvertragliche Vereinbarungen. Eine solche Regelung steht mit dem Wesen des Urlaubs nicht in Widerspruch. Denn der Grundsatz der Einheit des Urlaubsanspruchs als eines Anspruchs auf vergütete Freizeitgewährung, aus dem ein Teil der Literatur die Unzulässigkeit der Rückforderung zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes herleiten will (so

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., I S. 411; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., I S. 533), kann immer nur dann uneingeschränkt zur Anwendung gelangen, wenn das Recht des Arbeitnehmers auf Urlaub vorbehaltlos und unbedingt entstanden ist. In diesem Fall ist eine Rückzahlung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Ablauf des Urlaubsjahres in aller Regel ausgeschlossen. Durch die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung vom 23. Dezember 1959, die in ihrem Grundgedanken dem in § 3 Abs. 2 UrlaubsgG Niedersachsen verankerten Zwölftelungsprinzip entspricht, wird aber gerade ein vor Schluß des Urlaubsjahres erhaltener zusätzlicher Jahresurlaub nicht vorbehaltlos gewährt, sondern abhängig gemacht von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers am Schluß des Urlaubsjahres. Scheidet der Arbeitnehmer vorher aus, so ist der rechtliche Grund für die Gewährung des zusätzlichen Urlaubs in Fortfall gekommen und der Arbeitnehmer nach Maßgabe der hier in Rede stehenden Vereinbarung verpflichtet, sich das als Vorschuß gezahlte zusätzliche Urlaubsgeld wieder in Abzug bringen zu lassen. Eine unter diesen Umständen getroffene einzelvertragliche Regelung erschwert auch nicht 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, ohne sich in einem solchen Fall darauf berufen zu können, daß durch die Rückzahlungs- bzw. Anrechnungspflicht seine Kündigung in unbilliger Weise erschwert werde (vgl. die o.a. zur Veröffentlichung bestimmte Entscheidung des Senats; ebenso BAG AP Nr. 3 zu § 394 BGB).

2) Eine einzelvertragliche Regelung des gekennzeichneten Inhalts würde allerdings dann keine Verpflichtung zur Rückzahlung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes begründen, wenn Bestimmungen der Länderurlaubsgesetze den Rückgewähranspruch ausdrücklich ausschließen. In dieser Hinsicht gilt für den Bereich des Urlaubsgesetzes des Landes Niedersachsen folgendes:

- 5 -



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



- 5 -

a) Nach § 3 Abs. 3 UrlaubsgG Niedersachsen kann, wenn ein im Laufe des Urlaubsjahres aus einem Betrieb ausscheidender Arbeitnehmer den vollen Jahresurlaub erhalten hat, das Urlaubsgeld nicht zurückgefordert werden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann dieser Bestimmung zwar nicht entnommen werden, daß sie sich nur auf das gesetzliche Urlaubsgeld bezieht, eine tarifliche oder einzelvertragliche Urlaubsregelung dagegen nicht erfassen will. In Anbetracht der Ordnungsfunktion dieses Landesgesetzes muß davon ausgegangen werden, daß seine Bestimmungen nicht nur hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs gelten, sondern sich auch auf Fälle erstrecken, in denen ein längerer als der gesetzliche Mindesturlaub gewährt wird. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Wartezeit, die Art der Urlaubsgewährung, die Errechnung des Urlaubsgeldes, die Erkrankung während des Urlaubs sind deshalb ebensowenig nur auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch zu beziehen wie die Vorschrift über die Unzulässigkeit der Rückforderung zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes; sie regeln vielmehr auch Urlaubsansprüche, die auf einzelvertraglicher oder tariflicher Grundlage beruhen.

b) Die auf diesen Erwägungen beruhende Revision übersieht aber die Auswirkungen des § 6 UrlaubsgG Niedersachsen auf den zur Entscheidung stehenden Fall. Nach dieser Vorschrift bleiben arbeitsvertragliche Regelungen unberührt, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind. Das zwingt im vorliegenden Fall zur Vornahme eines Günstigkeitsvergleichs zwischen der gesetzlichen und der zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarten Regelung.

Grundsätzlich ist bei einem Günstigkeitsvergleich zu beachten, daß zwei entscheidende Faktoren des Urlaubsrechts einem Günstigkeitsvergleich entzogen sind, nämlich die gesetzliche Mindestlänge des Urlaubs und das sogenannte Lebensstandardprinzip. Denn wenn das Gesetz jedem Arbeitnehmer einen Freizeitanspruch im Laufe des Jahres garantieren will und dieser Gesetzesbefehl einen Ausfluß des Gedankens des sozialen Rechtsstaats darstellt, der jedem arbeitenden Menschen einen Anspruch auf einen jährlichen



- 6 -

Erholungsurlaub mit einer Mindestanzahl von freien Tagen garantiert, so ist es unter dem Gesichtspunkt der auf dem Grundgesetz beruhenden Wichtigkeit dieser Norm unzulässig, durch Vornahme eines von einer schwächeren Rechtsquelle zugelassenen Günstigkeitsvergleichs gegebenenfalls zu einer Abänderung des gesetzlich festgelegten Mindesturlaubsanspruchs zu gelangen. Dasselbe gilt von dem ebenfalls durch einen Günstigkeitsvergleich nicht abänderbaren Lebensstandardprinzip. Das hat der Senat im grundsätzlichen bereits in seinen Urteilen vom 4. Mai 1961 (AP Nr. 4 zu § 5 UrlaubsG NRW), vom 18. Mai 1961 (AP Nr. 4 zu § 1 UrlaubsG Württ.-Baden) und in dem Urteil vom 20. Juli 1961 - 5 AZR 343/60 - AP Nr. 3 zu § 10 UrlaubsG Hamburg ausgesprochen.

Hinsichtlich der in Vergleich zu setzenden Urlaubslänge kann kein Zweifel bestehen, daß im vorliegenden Fall die einzelvertragliche Regelung - 18 Tage - günstiger war als die gesetzliche Mindestregelung von 12 Urlaubstagen.

Was das Lebensstandardprinzip angeht, so ist bei der gebotenen einheitlichen Betrachtung nicht zu verkennen, daß es bei Arbeitnehmern im gewissen Sinne dann berührt wird, wenn sie Urlaubsgelder verbrauchen, die ihnen nur auflösend bedingt und damit unter einem Vorbehalt gewährt worden sind und die sie bei Eintritt der auflösenden Bedingung dann nachträglich erstatten müssen. Grundsätzlich hat die zu Beginn des Urlaubs erfolgende Zahlung des Urlaubsentgelts den Sinn, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, die ihm zustehende Freistellung von der Arbeit ohne finanzielle Sorgen in seinem bisherigen Lebenszuschnitt zu verbringen. Dies gilt uneingeschränkt für die dem Arbeitnehmer gesetzlich, tariflich oder einzelvertraglich verbriefte, ihm vorbehaltlos zustehende Freizeit. Eine von dieser Grundauffassung abweichende Beurteilung rechtfertigt sich jedoch für den Fall, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden zusätzlichen Urlaub unter Vorbehalt gewährt, wie dies vorliegend geschehen ist. Nach der getroffenen Vereinbarung hatte es die Klägerin in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Hand, im ungeschmälerten Genuß des Urlaubsgeldes zu verbleiben. Ihr war angesonnen, nach dem genommenen Urlaub noch bis zum Ende des Urlaubsjahres im Betrieb der Beklagten zu verbleiben. Hiermit hatte sich die Klägerin vor Urlaubsantritt unterschriftlich einverstanden erklärt. Eine solche Bindung an den Betrieb überschreitet auch nicht den zumutbaren Rahmen, jedenfalls dann nicht, wenn, wie im vorliegenden Falle, die Kündigung durch den Arbeitnehmer ausgesprochen wird. Unter Berücksichtigung der erheblich über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehenden Urlaubsdauer, die die Beklagte für diese von ihr gewollte Betriebstreue vorgesehen hat, hält sich die der Klägerin angesonnene Bindung nach allem in einem zumutbaren Rahmen und enthält keine bei Vornahme des Günstigkeitsvergleichs unzulässige Beeinträchtigung des Lebensstandardprinzips.

c) Andere für den Günstigkeitsvergleich vergleichbare Faktoren kommen vorliegend nach dem Inhalt der einzelvertraglichen Abrede vom 23. Dezember 1959 nicht in Betracht. Insgesamt gesehen stellt danach die einzelvertragliche Urlaubsregelung gegenüber der gesetzlichen die günstigere Regelung dar.

3) Da die Klägerin somit zulässigerweise zur Zurückzahlung des über den gesetzlichen Urlaub hinaus erhaltenen Urlaubsgeldes verpflichtet war, konnte die Beklagte das vorschußweise gewährte Urlaubsgeld für sechs Tage mit den Lohnansprüchen der Klägerin verrechnen. Die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung über die vorschußweise Gewährung des zusätzlichen Urlaubsgeldes stellt keinen Aufrechnungsvertrag dar, sondern enthält 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 der getroffenen Vereinbarung der des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund eigener Kündigung. Liegt somit bei einer Verrechnung von ungedeckten Vorschüssen mit Lohnforderungen ein automatisches Erlöschen

- 8 -

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 erlischt im Zeitpunkt der Berechtigung des Arbeitgebers zur Zurückforderung des ungedeckten Vorschusses (vgl. die zur Veröffentlichung bestimmte Entscheidung des Senats vom 22. Februar 1962 - 5 AZR 126/61; ebenso BAG AP Nr. 3 zu § 394 BGB).

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

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher

Wittholz

Keller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)