

9. Juli 1964

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

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1 Satz 1, § 5 Abs. 3, § 5 Abs. 1
lit. c, §§ 4, 15, 16; BGB § 611 Urlaubsrecht, § 394,
§ 620 Kündigungerschwerung; GG Art. 12 Abs. 1;
Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im
Gebiet der Bundesrepublik in der seit dem 1. Januar
1961 geltenden Fassung, § 10, nebst zugehörigen
Durchführungsbestimmungen.

Leitsätze:

1. Die Bestimmung des § 5 Abs. 3 BUrlG, wonach in den Fällen des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG der Arbeitnehmer erhaltenes Urlaubsgeld nicht zurückzahlen braucht, kann kraft des tariflichen Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG durch Tarifvertrag dahin abgeändert werden, daß das entsprechende Urlaubsgeld vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu erstatten ist.
2. Das Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten des BUrlG (1. Januar 1963) geschlossen worden sind.
3. Will der Arbeitgeber ein nach Leitsatz 1 sich ergebendes zuviel gezahltes Urlaubsgeld bei der Restlohnabrechnung einbehalten, so liegt darin eine Aufrechnung. Er muß daher die Grenzen beachten, die sich aus § 394 BGB ergeben.

Aktenzeichen: 5 AZR 463/63

Urteil des BAG vom 9. Juli 1964

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 463/63

1. Sa 433/63 Hamm/Westf.

Verf. Dr. Dr.

am 9. Juli 1964

Herrn Heinrich,

Regierungshauptsekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Professor Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter von Oppen und Wittholz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (Westf.) vom 24. September 1963 - 1 Sa 433/63 - aufgehoben, soweit die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 16. Juli 1963 - 2 Ca 517/63 - wegen eines Betrages von 76,93 DM zurückgewiesen und über die Kosten entschieden worden ist.

Die Sache wird insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

2 -



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

1. Die Klägerin war bei der Beklagten von Anfang 1958 bis zum 24. Mai 1963 als Raumpflegerin beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt der Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik in der seit dem 1. Januar 1961 gültigen Fassung (künftig: MTV).

Im März 1963 erhielt die Klägerin auf eigenen Wunsch den ihr für 1963 tariflich zustehenden vollen Jahresurlaub. Zum 24. Mai 1963 kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis fristgerecht und schied bei der Beklagten aus. Unter Berufung auf Nr. 3 Abs. 2 der Durchführungsbestimmungen (künftig: DB) zu § 10 MTV behielt die Beklagte bei der Restlohnabrechnung einen Betrag von 76,93 DM mit der Begründung ein, diesen Betrag habe die Klägerin ihr zu erstatten, weil sich der Jahresurlaub der Klägerin für 1963 infolge ihres am 24. Mai 1963 geschehenen Ausscheidens nach dem sog. Zwölftelungsprinzip verkürzt und die Klägerin in entsprechendem Umfang Urlaubsgeld zuviel erhalten habe.

2. Die Klägerin hat geltend gemacht, die von der Beklagten vorgenommene Einbehaltung sei unrechtmäßig. Sie hat Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 61,69 DM an Lohn und 15,24 DM Krankengeldzuschuß, insgesamt 76,93 DM, verlangt.

3. Die hier in Betracht kommenden Bestimmungen des MTV lauten wie folgt:

§ 10 MTV:

"Urlaub

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

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. Bei der Zwölftelung sich ergebende Bruchteile von weniger als 1/2 Tag sind auf 1/2 Tag, Bruchteile von mehr als 1/2 Tag, sind auf einen ganzen Tag aufzurunden. ..."

Die zugehörigen DB zum MTV, die gemäß § 15 MTV Bestandteil des MTV selbst sind, lauten:

DB Nr. 1 zu § 10 MTV:

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

DB Nr. 3 zu § 10 MTV:

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

Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus, bevor er seinen Urlaub für das betreffende Kalenderjahr erhalten hat, bekommt er vor seinem Ausscheiden den der abgelaufenen Zeit des Kalenderjahres entsprechenden Urlaubsanteil als bezahlten Urlaub oder nach Wahl des Arbeitgebers bei seinem Ausscheiden eine geldliche Abfindung in Höhe der Urlaubsbezahlung."

4. In den beiden Vorinstanzen ist die Klägerin, soweit es die Revisionsinstanz interessiert, unterlegen.

Mit der Revision verfolgt sie ihr Zahlungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die Restforderung der Klägerin an Lohn und Krankengeldzuschuß für sich genommen ist in Höhe von 76,93 DM zwischen den Parteien unstreitig. Demnach hängt die Berechtigung der Klage davon ab, ob der Beklagten ein Anspruch auf Erstattung von Urlaubsgeld in Höhe von 76,93 DM gegen die Klägerin deshalb zusteht, weil die Klägerin zum 24. Mai 1963 ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hat und danach bei der Beklagten ausgeschieden ist (siehe nachstehend II.), und ob die Beklagte einen solchen etwaigen Erstattungsanspruch zum Anlaß nehmen konnte, den der Klägerin am 24. Mai 1963 zustehenden Restbetrag "einzubehalten" (siehe nachfolgend III.).

II. 1. Nach dem W o r t l a u t des MTV und der DB ist das Erstattungsbegehren der Beklagten gerechtfertigt:

a) Nach § 10 Nr. 3 Abs. 1 MTV hatte die Klägerin, als sie im März 1963 ihren Jahresurlaub nahm, einen Urlaubsanspruch nur in Höhe von drei Zwölftel ihres Jahresurlaubes vorbehaltlos erworben. Im übrigen hatte sie gemäß Nr. 3 Abs. 1 DB zu § 10 MTV zu dieser Zeit nur einen Anspruch auf vorschußweise Gewährung von bezahlter Freizeit in Höhe von neun Zwölftel ihres Jahresurlaubes.

b) Aus Nr. 3 Abs. 2 Satz 1 DB zu § 10 MTV ergibt sich, daß die Klägerin, falls sie auf Grund eigener ordentlicher Kündigung im Laufe des Kalenderjahres ausscheidet, den Teil des Urlaubsgeldes der Beklagten erstatten muß, den sie nach dem in § 10 Nr. 3 Abs. 1 MTV niedergelegten Zwölftelungsprinzip



bis zum Ausscheiden noch nicht endgültig verdient, sondern nur vorschußweise erhalten hatte.

c) Dementsprechend hat die Beklagte das in Nr. 3 Abs. 2 DB zu § 10 MTV für sie vorgesehene Erstattungsrecht in Übereinstimmung mit dem W o r t l a u t des MTV und der DB für sich in Anspruch genommen. Die Parteien streiten auch nicht weiter darüber, daß der W o r t l a u t des MTV und der DB das Erstattungsbegehren der Beklagten deckt.

2. Die G ü l t i g k e i t dieser soeben nach ihrem W o r t l a u t bewerteten Tarifregelung ist jedoch unter dem Gesichtspunkt zu prüfen, ob nach dem am 1. Januar 1963 in Kraft getretenen BUrlG (§ 16 BUrlG) Tarifverträge eine Verpflichtung zur Zurückzahlung von Urlaubsgeld in der hier geschehenen Weise vorsehen können. Dazu ergibt sich folgendes:

a) § 5 Abs. 3 BUrlG in Verbindung mit § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG enthält ein Verbot der Rückforderung von zuviel gezahltem Urlaubsgeld für den Fall, daß ein Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und bereits Urlaub über den ihm dann nach dem Zwölftelungsprinzip zustehenden Umfang erhalten hat. Ein solcher in § 5 Abs. 3 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG angesprochener Fall war bei der Klägerin im Jahre 1963 gegeben. Da sie schon seit Anfang 1958 bei der Beklagten beschäftigt war, hatte sie ihre sechsmonatige Wartezeit im Sinne des § 4 BUrlG erfüllt, als sie im März 1963 ihren vollen Jahresurlaub nahm. Infolge ihres Ausscheidens innerhalb der ersten Hälfte des Kalenderjahres 1963 verkürzte sich ihr Anspruch auf Urlaub auf fünf Zwölftel des für sie tariflich vorgesehenen Jahresurlaubes; sie war jedoch nach § 5 Abs. 3 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG nicht verpflichtet, das Urlaubsgeld zu erstatten, das sie darüber hinaus erhalten hatte.

b) Zu prüfen ist jedoch, ob dieses aus § 5 Abs. 3 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG sich für die Beklagte ergebende Verbot, Erstattung des zuviel gezahlten Urlaubs-

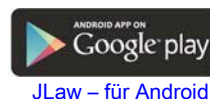


geldes zu verlangen, durch § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG in Verbindung mit dem MTV samt zugehörigen DB abbedungen wird. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG kann in Tarifverträgen von den Vorschriften des EUrlG, mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 EUrlG, auch **z u u n g u n - s t e n** der Arbeitnehmer abgewichen werden, wie sich auch aus § 13 Abs. 1 Satz 3 EUrlG ergibt. Der Gesetzgeber hat dieses sogenannte **V o r r a n g p r i n z i p** der **T a r i f a u t o n o m i e** bewußt aufgestellt. Das in den früheren Länderurlaubsgesetzen vielfach enthaltene Prinzip, Tarifverträge könnten von den gesetzlichen Urlaubsregeln nur insoweit abweichen, als sie für den Arbeitnehmer günstiger seien (sog. Günstigkeitsprinzip), hatte in der Rechtsprechung, in der Rechtslehre sowie in der täglichen Praxis des Arbeitslebens zahlreiche Zweifelsfragen darüber aufgeworfen, wie und unter welchen Gesichtspunkten im einzelnen der dann notwendige Günstigkeitsvergleich zwischen der gesetzlichen und der tariflichen Regelung durchzuführen sei. Demgegenüber hat sich der Gesetzgeber des EUrlG auf den Standpunkt gestellt, die sozialpolitischen und rechtlichen Verdienste der Tarifpartner in den vergangenen Jahrzehnten um die Fortentwicklung des Urlaubsrechtes und die sachbezogene Kenntnis der Tarifpartner darüber, welche Urlaubsregelung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber der verschiedensten Berufs- bzw. Industriezweige zweckmäßig, angemessen und zumutbar sei, machten einen Günstigkeitsvergleich der Tarifverträge mit den Regelungen des EUrlG jedenfalls insoweit entbehrlich, als es sich nicht um die Fragen handelt, die in §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 EUrlG geregelt sind (vgl. schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (21. Ausschuß) zum EUrlG vom 30. November 1962 - BT-Drucks. IV 785 zu II und zu III § 13).

c) Dieses **V o r r a n g p r i n z i p** des § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG gilt nicht nur für Tarifverträge, die **n a c h** dem 1. Januar 1963 geschlossen worden sind, sondern auch für solche Tarifverträge, die, wie der hier in Betracht kommende

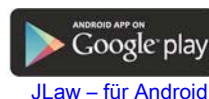


MTV samt DB, schon v o r dem am 1. Januar 1963 erfolgten Inkrafttreten des EUrlG geschlossen worden sind. Nach dem W o r t l a u t des § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG ist dies freilich nicht ganz eindeutig. Wenn es in § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG heißt: "Von den vorstehenden Vorschriften.... kann in Tarifverträgen abgewichen werden", so könnte das bei w ö r t l i c h e r Betrachtung des EUrlG so zu verstehen sein, daß den Tarifvertragsparteien das Gesetz, von dem sie abweichen wollen, bekannt sein müsse. Man könnte auch in Betracht ziehen, dies allein entspreche dem Ordnungsprinzip und dem Gedanken der Rechtssicherheit, wie sie für einen vergleichbaren Fall - Verhältnis des ArbKrankhG zu § 616 Abs. 1 EGB - vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG 8, 285 ff. = AP Nr. 21 zu § 616 EGB) betont worden sind (so: ArbG Krefeld, BB 1964 S. 86 Nr. 144). Derartige auf den bloßen W o r t l a u t des Gesetzes abstellenden Überlegungen vermögen jedoch nach dem Gesamt s i n n des Gesetzes nicht zu überzeugen. Der Vergleich mit dem ArbKrankhG in seinem Verhältnis zu § 616 Abs. 1 EGB trifft nicht zu, da dieses Gesetz in § 11 Abs. 2 die ausdrückliche Bestimmung enthält, daß a l l e ihm entgegenstehenden Regeln mit seinem Inkrafttreten aufgehoben sind. Im Gegensatz dazu läßt das EUrlG eine Reihe urlaubsrechtlicher Vorschriften bestehen (§ 15 Abs. 1 und 2) und ordnet das Außerkrafttreten lediglich für allgemeine landesgesetzliche Urlaubsvorschriften an. Die Bedeutung der Tarifverträge für das Urlaubsrecht wird dagegen vom Gesetzgeber in § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG durch Einführung des das Günstigkeitsprinzip aufhebenden Vorrangprinzips in ungewöhnlich starker Weise betont. Es ist daher nicht zwingend, annehmen zu wollen, daß das in § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG aufgestellte gesetzliche Merkmal des "Abweichens" auch die subjektive Voraussetzung eines Abweichungswillens aufstelle. Zudem erweist sich die auf den bloßen Wortlaut des § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG abstellende Auffassung als sehr unpraktisch und mit dem Erfordernis der Rechtssicherheit unvereinbar. Die Tarifvertragspartner müßten, um ihren bereits vor Inkrafttreten des EUrlG erklärten Willen aufrechtzuerhalten, nach dem



Inkrafttreten des Gesetzes einen neuen Tarifvertrag mit insofern gleichlautendem Wortlaut abschließen, ohne verhindern zu können, daß für die Zwischenzeit zwischen dem Inkrafttreten des EURLG und dem des neuen Tarifvertrages die gesetzlichen Bestimmungen stattdessen von ihnen gewollten zeitweilig gegolten haben. Mit einem solchen Verstoß gegen den Gedanken der Rechtssicherheit würde man sich aber mit dem Beschluß des Großen Senats vom 17. Dezember 1959 (BAG 8, 285 ff. = AP Nr. 21 zu § 616 BGB) geradezu in Widerspruch setzen. Damit erweist sich die von der Rechtsprechung und Literatur vorherrschend vertretene Auffassung als richtig, daß § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG auch für solche Tarifverträge gilt, die bereits vor dem Inkrafttreten des EURLG abgeschlossen sind (vgl. z.B.: LAG Düsseldorf [Köln] BB 1964, 641; Dersch-Neumann, EURLG, 3. Aufl., 1964, § 13 Anm. 21; Schelp-Herbst, EURLG, 1963, § 13 Anm. 17).

d) Das Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG deckt auch eine tarifliche Ausschaltung des Verbotes der Zurückforderung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes nach § 5 Abs. 3 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 lit. c EURLG. Die Senate des Bundesarbeitsgerichts haben sich in der Vergangenheit vor Inkrafttreten des EURLG mehrfach mit der Frage beschäftigt, inwieweit der Arbeitgeber Urlaubsgeld kraft der Auswirkungen des tariflich vorgesehenen Zwölftelungsprinzips vom Arbeitnehmer zurückverlangen könne. Insbesondere für den hier in Rede stehenden MTV ist das vom Bundesarbeitsgericht mehrfach ausdrücklich bejaht worden (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 394 EGB; BAG 8, 239 ff. = AP Nr. 55 zu § 611 EGB Urlaubsrecht; BAG AP Nr. 1 zu § 8 UrlaubsgG Berlin). Für andere Tarifwerke und einzelvertragliche Absprachen hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage unterschiedlich beurteilt (BAG 2, 322 = AP Nr. 1 zu § 394 EGB; BAG AP Nr. 1 zu § 6 UrlaubsgG Rhld.-Pfalz; BAG AP Nr. 1 zu § 6 UrlaubsgG Niedersachsen). Der Gesetzgeber kannte bei der Schaffung des EURLG diese Problemstellung, die ganz allgemein im Arbeitsleben bekannt war und zudem in der Literatur vielfach schon vor Inkrafttreten des EURLG in einem Sinne erörtert worden ist, der von den Entscheidungen des



Bundesarbeitsgerichts abwich (vgl. z.B. Nikisch in Anm. zu AP Nr. 3 zu § 394 EGB; umfangreiche weitere Nachweise bei Dersch-Neumann, EURLG, 2.Aufl., 1963, § 5 Anm. 38). Wenn dessen ungeachtet in § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG das in § 5 Abs. 3 und § 5 Abs. 1 lit. c EURLG genannte Verbot der Rückforderung von Urlaubsgeld nicht von dem tariflichen Vorrangprinzip ausgenommen wurde, so muß das, wenn Gesetzeswort und Gesetzessinn überhaupt noch ein Gewicht für die Rechtsfindung haben sollen, dahin gewertet werden, daß das Zurückfordern von zuviel gewährtem Urlaubsgeld im Sinne von § 5 Abs. 3, § 5 Abs. 1 lit. c EURLG tariflich anders als im Gesetz vorgesehen geregelt und daß das Rückforderungsrecht des Arbeitgebers tariflich bejaht werden kann. Alle Stimmen, die sich gegen diese Ansicht auch noch unter der Geltung des EURLG wenden (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Ed. I, 7.Aufl., 1963, § 49 III 2 b ccc S. 437 zu Fußnote 32; Dersch-Neumann, EURLG, 3.Aufl., 1964, § 5 Anm. 40-42; Eorrmann, EURLG, 1963, § 5 Anm. 13; Witting, BB 1964, 516 [518]; jeweils mit umfangreichen Nachweisen), sind mit Wortlaut und Gesamtsinn des § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG unvereinbar. Man kann nicht einerseits das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG als tragenden Grundsatz des Urlaubsrechts anerkennen, ihm aber andererseits dort und dann einfach die Anerkennung verweigern wollen, wo es sich einmal zuungunsten der Arbeitnehmer auswirkt. Wenn die Arbeitnehmerseite - vielleicht begreiflicherweise - die Zurückzahlung von zuviel gezahltem Urlaubsgeld für unerwünscht hält, darf sie nicht Tarifverträge mit gegenteiligem Inhalt abschließen. Die Tarifautonomie, die über § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG im Urlaubsrecht sich auswirken kann, darf daher auch die Korrektur unerwünschter Einzelauswirkungen tariflicher Regelungen nicht vor den Arbeitsgerichten dadurch suchen, daß sie von den Arbeitsgerichten als Rechtsfindung etwas anderes erwartet als das, was die Tarifpartner selbst vereinbart haben. Das wäre ein vom Gesetz nicht gewollter Eingriff der Gerichte in die besonders ausgestaltete Autonomie der Tarifpartner auf dem Gebiet des Urlaubs-



- 10 -

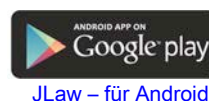
rechts, in die der Gesetzgeber das große Vertrauen gesetzt hat, daß sie unerwünschte Ergebnisse selbst korrigiert und nicht deren Korrektur von den Gerichten erwartet (wie hier im Ergebnis: Boldt-Schlephorst, EURLG, 1963, § 5 Anm. 10; Stahlhacke, EURLG, 1963, § 5 Anm. 11; Heußner, Urlaubsrecht, 1964, Randziffer 220 c; Siara, BABl. 1963, 106 [108]; Gros, AR-Blattei, Urlaub VI B V 2 b).

e) Daß § 13 Abs. 1 Satz 1 EURLG und der hier in Rede stehende MTV samt zugehörigen DB wegen der darin enthaltenen Bestimmung über die Zurückzahlung zuviel erhaltenen Urlaubsgeldes keine unzulässige Kündigungserschwerung und keinen Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG enthalten, ergibt bereits folgende Überlegung: Dem Arbeitnehmer wird mit der hier in Betracht kommenden Regelung nur angesonnen, das zurückzuzahlen, was er nur vorschußweise erhalten hatte; ihm wird also nur angesonnen, erhaltene Vorschüsse ebenso zurückzuzahlen wie das Jedermann nach der Rechtsordnung tun muß, der Vorschüsse erhalten hat und sie nicht endgültig behalten darf. Das ist weder eine unzulässige Kündigungserschwerung noch eine unzulässige Beschränkung im Sinne von Art. 12 Abs. 1 GG. Die Revision übertreibt, wenn sie besonderes Gewicht darauf legt, daß die Klägerin das erhaltene Urlaubsgeld während desurlaubes ausgegeben habe. Sie übersieht völlig, daß die Klägerin nach dem am 24. Mai 1963 geschehenen Arbeitsplatzwechsel das Urlaubsgeld, das sie jetzt der Beklagten erstatten muß, bei einem neuen Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 lit. a EURLG und im Graphischen Gewerbe nach § 10 Nr. 3 Abs. 2 MTV wieder erlangen kann, ihre Beschwer also kaum nennenswert ist. Im übrigen haben die Senate des Bundesarbeitsgerichts bereits früher ausgeführt, daß in einer gültigen tariflichen Rückforderungsklausel der hier in Betracht kommenden Art keine unzulässige Kündigungserschwerung und insbesondere kein Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG liegt (vgl. vor allem: BAG AP Nr. 3 zu § 394 BGB). Darauf kann zur Vermeidung von Wiederholungen hier verwiesen werden mit dem Zusatz, daß das Verhalten der Arbeitnehmerseite selbst bei der Zustimmung zu der tariflichen Regelung des MTV samt DB für die soziale Tragbarkeit der darin getroffenen Regelung spricht.

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

III. Das somit bestehende Rückforderungsrecht der Beklagten unterliegt jedoch, was das Landesarbeitsgericht möglicherweise nicht beachtet hat, den sozialpolitisch wichtigen und unverzichtbaren Schranken des § 394 EGB, die auch durch Tarifvertrag nicht beseitigt werden können. Wenn die Beklagte das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anlässlich der Restlohnabrechnung "einbehält", so bedeutet das nichts anderes als eine "Aufrechnung" im Sinne von §§ 387 ff. BGB mit ihrem Erstattungsanspruch gegen die Restforderungen der Klägerin. Dabei mußte die Beklagte aber die für die Klägerin sich ergebenden Unpfändbarkeitsgrenzen und das sich daraus möglicherweise teilweise ergebende Aufrechnungsverbot beachten. Da das von der Beklagten möglicherweise bei der geschehenen Einbehaltung nicht geschehen ist, der Senat andererseits das Zahlenwerk nicht abschließend beurteilen kann, muß das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen werden, damit geprüft werden kann, inwieweit § 394 EGB zugunsten der Klägerin gegenüber der geschehenen Einbehaltung durchgreift (§ 565 Abs. 1, Abs.3 Nr. 1 ZPO).

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth
von Oppen Wittholz



5 AZR 463/63

1 Sa 433/63 Hamm/Westf.

B e s c h l u ß

In Sachen

werden die Entscheidungsgründe des Urteils vom 9. Juli 1964 gemäß § 319 ZPO dahin berichtigt, daß es auf Seite 5, dritte Zeile von oben, statt "... das in Nr. 3 Abs. 1 DB..." richtig "... das in Nr. 3 Abs. 2 DB..." heißen muß.

Kassel, den 16. Dezember 1964
Bundesarbeitsgericht
- Fünfter Senat -

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Auffarth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)