

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

28.10.1965

28

Gesetz: EURLG §§ 13, 5, 1, 2, 3, 11, 15, 16; EGB § 611 Urlaubsrecht, § 614 Gehaltsvorschuß, § 394; Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik in der seit dem 1. Januar 1961 geltenden Fassung, § 10, nebst zugehörigen Durchführungsbestimmungen.

Leitsätze:

1. Kraft des sogenannten Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 EURLG kann auch für Arbeitnehmer, die die Wartezeit erfüllt haben, durch Tarifvertrag das Zwölftelungsprinzip bis zur letzten Konsequenz dergestalt eingeführt werden, daß ein Arbeitnehmer nur für jeden Kalendermonat Beschäftigungsdauer einen Anspruch auf ein Zwölftel des - vorschußweise zu gewährenden - Jahresurlaubes endgültig erwirbt.
2. Kraft des Vorrangprinzips des § 13 Abs. 1 EURLG kann tariflich auch bestimmt werden, daß ein Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt dem Arbeitgeber erstatten muß, das er anläßlich der vorschußweisen Gewährung des Jahresurlaubes erhalten, aber infolge der Auswirkungen des durch Leitsatz 1 gekennzeichneten Zwölftelungsprinzips wegen eigener Kündigung nicht endgültig verdient hat.
3. Das Vorrangprinzip des § 13 EURLG gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten des EURLG (1.1.1963) geschlossen worden sind.
4. Soweit Nr. 3 Abs. 2 der Durchführungsbestimmungen zu § 10 des - oben genannten - Graphikermanteltarifvertrages vorsieht, daß der Arbeitgeber einen vom Arbeitnehmer nicht verdienten "Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung bei der letzten Lohnzahlung einbehalten" kann, so liegt darin eine Aufrechnung. Der Arbeitgeber muß daher die Grenzen beachten, die sich aus § 394 BGB ergeben (Bestätigung von BAG AP Nr. 2 zu § 13 EURLG). Die für diesen Graphikermanteltarifvertrag insoweit anders lautende frühere Rechtsprechung (BAG AP Nr. 3 zu § 394 BGB, BAG 8, 239 [245] = AP Nr. 55⁴ zu § 611 BGB Urlaubsrecht und BAG AP Nr. 12 zu § 8 Urlaubsg Berlin) wird aufgegeben.

Aktenzeichen: 5 AZR 59/64

Urteil des BAG vom 25. Februar 1965

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 59/64

28

2 Sa 194/63 Hamburg

Verkündet
am 25. Februar 1965

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf und den Bundesrichter Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe und den Bundesarbeitsrichter Keller für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. Januar 1964 - 2 Sa 194/63 - aufgehoben.
2. Die Sache wird 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
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

1. Der Kläger war von Juni 1962 an im Betrieb der in H ansässigen Beklagten als Drucker tätig. 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). Der Kläger schied am 30. August 1963 auf Grund eigener Kündigung aus dem Betrieb der Beklagten aus. Vor seinem Ausscheiden hatte er den ihm tariflich zustehenden vollen Jahresurlaub von 15 Tagen erhalten.

Unter Berufung auf Nr. 3 Abs. 2 der Durchführungsbestimmungen (künftig: DB) zu § 10 MTV behielt die Beklagte bei der Restlohnabrechnung einen Betrag von 159,25 DM mit der Begründung ein, diesen Betrag habe der Kläger ihr zu erstatten, weil sich der Jahresurlaub des Klägers für 1963 infolge seines am 30. August 1963 geschehenen Ausscheidens nach dem sogenannten Zwölftelungsprinzip verkürzt und der Kläger in entsprechendem Umfang Urlaubsgeld zuviel erhalten habe.

2. Der Kläger hat geltend gemacht, die von der Beklagten vorgenommene Einbehaltung sei unrechtmäßig. Er hat Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 159,25 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 Aus-



scheidens 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.

- 4 -

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 der ersten Instanz ist die Beklagte unterlegen. Auf deren Berufung hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

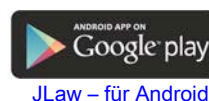
Entscheidungsgründe:

1. In dem Urteil vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG - hatte sich der Senat mit einem Fall zu beschäftigen, in dem ebenfalls der hier in Rede stehende Graphiker-MTV 1961 zur Anwendung kam und seitens des Arbeitgebers Erstattung von Urlaubsgeld deshalb gefordert wurde, weil der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Der Senat hat für den im Urteil vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG - entschiedenen Fall mit eingehender Begründung ausgeführt, von dem in einem solchen Fall gegebenen gesetzlichen Rückzahlungsverbot des § 5 Abs. 3 BUrlG in Verbindung mit § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG könne nach dem aus der Entstehungsgeschichte des Bundesurlaubsgesetzes eindeutigen Wortlaut, Sinn und Zweck des tariflichen Vorrangprinzips gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden und das gelte auch für Tarifverträge, die - wie der auch hier wieder in Rede stehende MTV - vor dem Inkrafttreten des BUrlG geschlossen worden sind. Auf die eingehende Begründung des Urteils des Senats vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG - wird hiezumit verwiesen.

- 5 -



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



2. Nikisch hat in seiner Anmerkung zu AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG die Entscheidung ablehnend besprochen, wobei auch er allerdings einräumt, daß Gesetzeswortlaut und Gesetzeszweck des § 13 Abs. 1 BUrlG die Entscheidung des Senates zu tragen geeignet sind (vgl. I 6 seiner Anmerkung AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG). Der Senat kann Nikisch jedoch aus folgendem Grunde nicht folgen: In §§ 1 - 3 Abs. 1 BUrlG ist die Zwölftelung des Urlaubes und die darin liegende Verknüpfung des Urlaubes mit dem Verdienstgedanken nicht ausdrücklich verboten. Denn wäre ein solches Verbot vom Gesetzgeber in §§ 1 - 3 Abs. 1 BUrlG gewollt gewesen, dann hätte in § 13 Abs. 1 BUrlG gesagt werden müssen, daß es Teilurlaubsfälle lediglich und dazu noch tariflich unabdingbar in den Fällen gebe, die § 5 Abs. 1 BUrlG anführt. Das ist indessen im BUrlG nicht geschehen. § 13 Abs. 1 BUrlG läßt es daher zu, auch in anderen Fällen als in den des § 5 Abs. 1 BUrlG Teilurlaubsregelungen tariflich einzuführen.

3. Deshalb kann ein Tarifvertrag auch für einen Fall wie den vorliegenden, in dem der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG eine Urlaubszwölftelung vorsehen. Ein Tarifvertrag kann daher ebenfalls wie in dem im Urteil vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG - entschiedenen Falle auch bestimmen, daß zuviel gezahltes Urlaubsgeld dann zu erstatten ist, wenn ein solcher Arbeitnehmer bereits seinen vollen Jahresurlaub erhalten hat, sich dieser aber infolge des tariflichen Zwölftelungsprinzips wegen seines Ausscheidens in der zweiten Jahreshälfte verkürzt. Es muß auch insoweit gelten, was der Senat bereits in seinem Urteil vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG - gesagt hat: Man kann nicht einerseits das tarifliche Vorrangprinzip des § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG 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 - viel-

- 6 -

leicht begreiflicherweise - die Zurückzahlung von zuviel gezahltem Urlaubsgeld für unerwünscht hält, darf sie nicht Tarifverträge mit gegenteiligem Inhalt abschließen. Die Tarifautonomie wirkt sich über § 13 Abs. 1 Satz 1 EUrlG im Urlaubsrecht aus. Die Tarifpartner und Tarifunterworfenen dürfen daher auch die Korrektur unerwünschter Einzelauswirkungen tariflicher Regelungen nicht vor den Arbeitsgerichten dadurch suchen, daß sie von diesen als Rechtsfindung etwas anderes erwarten 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 Urlaubsrechts, 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, BUrlG, 1963, § 5 Anm. 10; Stahlhacke, BUrlG, 1963, § 5 Anm. 11; Heußner, Urlaubsrecht, 1964, Randziffer 220c; Siara, BABl. 1963, 106 [108]; Gros, AR-Blattei, Urlaub VI B V 2 b). Entweder macht man mit dem tariflichen Vorrangprinzip ernst oder man zieht sich wieder mit allen Konsequenzen der Unsicherheit der Rechtsfindung auf "das Wesen" desurlaubes zurück, wie Nikisch und Dersch-Neumann (BUrlG, 3. Aufl., 1964, § 5 Anm. 40-42) das tun. Zu letzteren kann sich der Senat aber angesichts der Gesamtkonzeption des BUrlG, wie sie aus § 13 BUrlG zu entnehmen ist, nicht entschließen (vgl. hierzu auch Bienenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 182 ff.).

4. a) Das Erstattungsbegehren der Beklagten ist somit an sich gerechtfertigt. Aber möglicherweise hat das Landesarbeitsgericht ebenso wie in dem vom Senat am 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG - entschiedenen Fall die Vorschrift des § 394 EGB nicht beachtet, wenn es zuließ, daß die Beklagte bei der Restlohnabrechnung den v o l l e n Betrag von 159,25 DM einbehielt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Nikisch hat in der bereits erwähnten Besprechung (Anm. zu AP Nr. 2 zu § 13 BurlG [I 7]) ausgeführt, mit der Einbehaltung des zuviel bezahlten Urlaubsgeldes erlösche die Lohnforderung des Klägers von selbst, so daß keine Aufrechnung stattfinde und deshalb auch § 394 BGB nicht zu beachten sei. So habe das Bundesarbeitsgericht in AP Nr. 3 zu § 394 BGB, BAG 8, 239 [245] = AP Nr. 55⁴ zu § 611 BGB Urlaubsrecht und AP Nr. 1³ zu § 8 Urlaubsg Berlin entschieden.

c) Die Abweichung des Urteils vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BurlG - von diesen drei eben genannten Urteilen, die alle den Graphiker-MTV betrafen, ist gegeben, und der Senat hätte sich mit dieser früheren Rechtsprechung, von der er in dem Urteil vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BurlG - abgewichen ist, schon in dem Urteil vom 9. Juli 1964 auseinandersetzen müssen.

d) Der Senat gibt jedoch jetzt die frühere Rechtsprechung ausdrücklich auf und hält an der zuletzt in dem Urteil vom 9. Juli 1964 - 5 AZR 463/63 - AP Nr. 2 zu § 13 BurlG - geäußerten Rechtsansicht aus folgenden Gründen fest: Nr. 3 Abs. 2 DB zu § 10 MTV spricht von einem "Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung", den der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im Falle der Verkürzung dessenurlaubes auf Grund des Zwölftelungsprinzips "zurückverlangen" bzw. bei der letzten Lohnzahlung "einbehalten" kann. Es kann dahinstehen, inwieweit das Urlaubsentgelt im Sinne des § 11 BurlG und damit die "Urlaubsbezahlung" im Sinne der Nr. 3 Abs. 2 DB zu § 10 MTV in allem und in jeder Beziehung echter Lohn ist oder ob das Urlaubsentgelt wegen seiner Zweckwidmung - z.B. für die Frage der Pfändbarkeit - in mancher Beziehung doch möglicherweise anders als der Lohn zu behandeln ist (vgl. ^{zu} der umstrittenen Frage der Pfändbarkeit des Urlaubsentgeltes die umfangreichen Nachweise bei Dersch-Neumann, BurlG, 3. Aufl., 1964, § 1 Randziffer 68 ff.). Für den vorliegenden Fall ist entscheidend, daß die Tarifvertragsparteien in Nr. 3 Abs. 2 DB zu § 10 MTV nur davon sprechen, der Arbeitgeber dürfe den "Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung vom Arbeitnehmer



- 8 -

zurückverlangen bzw. bei der letzten Lohnzahlung einbehalten". Bei einer solchen Formulierung der Nr. 3 Abs. 2 DB zu § 10 MTV fehlt jedenfalls die klare Identifizierung des Vorschusses auf die Urlaubsbezahlung mit dem Vorschuß auf den Lohn; es ist vor allem nicht genügend deutlich zu erkennen, daß eine "Einbehaltung des Vorschusses auf die Urlaubsbezahlung" dasselbe bedeute wie einen Vorschuß und damit eine vorweggenommene Erfüllung der letzten Lohnforderung des Arbeitnehmers, bei der § 394 BGB nicht zu beachten wäre (zum Vorschuß vgl.: BAG 9, 137 [140] = AP Nr. 5 zu § 394 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 138 BGB; BAG 11, 188 [191] = AP Nr. 2 zu § 614 BGB Gehaltsvorschuß). Es ist vielmehr in dem Tarifwerk immerhin eine deutliche Differenzierung zwischen dem "Vorschuß auf die Urlaubsbezahlung" und dem "Einbehalten vom Restlohn" festzustellen, und es fehlt vor allem die Klarstellung, daß der Vorschuß, den der Arbeitgeber gewährt hat, eine Doppelfunktion haben solle, nämlich eine vorweggenommene Tilgungswirkung für erdientes Urlaubsentgelt und im Falle des Mißlingens dieser Tilgungswirkung zugleich eine vorweggenommene Erfüllung einer Restlohnforderung. Die somit in dieser Beziehung gegebenen Zweifel gehen wegen der sozialpolitischen Bedeutung des § 394 BGB zu Lasten desjenigen, der eine Ausschaltung des § 394 BGB im Wege der Vorschußzahlung für sich in Anspruch nimmt, hier also der Beklagten. Diese Annahme rechtfertigt sich aus der Überlegung, daß aus dem MTV nicht genügend deutlich die Absicht der Arbeitnehmerseite des MTV festgestellt werden kann, auch hinzunehmen, daß ein Arbeitnehmer bei der Restlohnabrechnung im Wege der Verrechnung zuviel gezahlten Urlaubsgeldes unvorhergesehen der Mittel entbehren muß, die unpfändbar sind und die er regelmäßig für die Bestreitung seines täglichen Lebensunterhaltes benötigt.

5. Nach allem mußte somit die Beklagte bei der Restlohnabrechnung § 394 BGB beachten. Da die Beklagte dies möglicherweise bei der Einbehaltung nicht getan hat, der Senat anderer-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

seits das Zahlenwerk nicht abschließend beurteilen kann, muß das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen werden, damit geprüft werden kann, ob und inwieweit § 394 BGB zugunsten des Klägers gegenüber der geschehenen Einbehaltung durchgreift (§ 565 Abs. 1, Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth
Keller Kempe

