

Aktenzeichen: 6 AZR 257/82

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 29. November 1984

- 6 AZR 257/82 -

I. Arbeitsgericht

Wiesbaden

Urteil vom 23. April 1981

- 5 Ca 5681/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 15. Februar 1982

- 11 Sa 679/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsgeld Vorzeitige Beendigung Arbeitsverh.

Gesetz:

MTV für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie und
das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk in Hessen vom
10. November 1977 §§ 11 Ziff. 12, 13, 14, 28, 29; BGB § 812
Abs. 1; BetrVG § 77 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 257/82

11 Sa 679/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. November 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1984 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und Spiegelhalter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 15. Februar 1982 - 11 Sa 679/81 - wird
zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung von tariflichem zu-
sätzlichen Urlaubsgeld.

Die Klägerin war seit 7. Januar 1980 bei der Beklagten zu
einem Gehalt von 1.460,-- DM brutto beschäftigt. Auf das Ar-
beitsverhältnis der Parteien fanden die Bestimmungen des Mantel-
tarifvertrages für die Holz und Kunststoff verarbeitende Indu-
strie und das Holz und Kunststoff verarbeitende Handwerk in
Hessen vom 10. November 1977 (MTH) Anwendung. Dort heißt es
u.a.:

"§ 11 Urlaub

- ...
12. Kündigt der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist
von drei Monaten ab Urlaubsende sein Arbeitsver-
hältnis, obwohl er mehr Urlaub erhalten hat, als
ihm nach Ziffer 10 zusteht, so sind das überzahlte
Urlaubsentgelt und das überzahlte zusätzliche Ur-
laubsgeld ein Lohn- bzw. Gehaltsvorschuß; dieser
kann beim Ausscheiden unter Anwendung der Zwölfte-
lung geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für
Rentner bei erreichter Altersgrenze.



13. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder unberechtigter Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer hat dieser das zuviel erhaltene Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld in jedem Falle zurückzuerstatten.

Der Anspruch nach Ziffer 10 bleibt unberührt.

14. Im übrigen kann das gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden, wenn der Arbeitnehmer nach Ziffer 9 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten hat.

- ...
26. Jeder Arbeitnehmer erhält unter der Voraussetzung von § 11 Ziffer 2 für jeden Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld.

...

- ...
28. Der Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist erst nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit gegeben.

29. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seiner Betriebszugehörigkeit, so hat er keinen Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes. Das Gleiche gilt, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer."

Mit der Abrechnung für den Monat Juni 1980 erhielt die Klägerin von der Beklagten zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 739,-- DM brutto ausgezahlt. Vom 14. Juli bis zum 2. August 1980 hatte sie Urlaub. Am 17. November 1980 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 31. Dezember 1980. Daraufhin behielt die Beklagte vom Novembergehalt der Klägerin das ausgezahlte Urlaubsgeld wieder ein.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 739,-- DM brutto zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin sei aufgrund der von ihr selbst zum 31. Dezember 1980 ausgesprochenen Kündigung verpflichtet gewesen, das im Juni 1980 empfangene Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuerstatten. Dies ergebe sich aus § 11 Ziff. 29 MTH sowie aus der Betriebsvereinbarung vom 21. Juli 1977 über eine allgemeine Urlaubsregelung.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe ihren Jahresurlaub erhalten und daher nach § 11 Ziff. 26 MTH grundsätzlich Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts, weil nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld gemäß § 11 Ziff. 28 MTH gegeben sei. Der Rechtsgrund für die Urlaubsgeldzahlung sei zwar aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis gem. § 11 Ziff. 29 MTH wieder weggefallen. Dennoch sei die Beklagte nicht berechtigt, das Urlaubsgeld zurückzufordern, da es im Tarifvertrag außer den Vorschriften des § 11 Ziff. 12 und 13 MTH keine klare und eindeutige Regelung über das Rückforderungsrecht des Arbeitgebers gebe. Vielmehr bestimme § 11 Ziff. 14 MTH, daß im übrigen das gezahlte



Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden könne.

II. Dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung zu folgen.

1. Die Revision meint zu Unrecht, ein Rückzahlungsanspruch der Beklagten ergebe sich aus § 11 Ziff. 29 MTH. Danach hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seiner Betriebszugehörigkeit kündigt. Das gleiche gilt, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.

Entgegen der Ansicht der Revision haben die Tarifvertragsparteien mit dieser Vorschrift jedoch nicht die Rückzahlung bereits gezahlten zusätzlichen Urlaubsgeldes bei Kündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit bzw. unabhängig von der Betriebszugehörigkeit bei den in § 11 Ziff. 29 MTH genannten Beendigungstatbeständen geregelt. Vielmehr wird dort bestimmt, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld (ausnahmsweise) nicht entsteht, obwohl die Voraussetzung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit schon gegeben ist.

Grundsätzlich kann gemäß § 11 Ziff. 26, 28 MTH jeder Arbeitnehmer, wenn er nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit seinen Jahresurlaub antritt, für jeden Urlaubstag das zusätzliche



Urlaubsgeld beanspruchen. Dieser Anspruch bestand unstreitig auch für die Klägerin und ist bei Urlaubsantritt erfüllt worden. Nach § 11 Ziff. 29 MTH soll die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für die Arbeitnehmer grundsätzlich von einem ungekündigten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Der Arbeitgeber soll bei fehlender zukünftiger Betriebszugehörigkeit nicht verpflichtet sein, eine Sonderleistung zu zahlen, deren Bindungszweck der Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllen kann. Die Vorschrift des § 11 Ziff. 29 MTH beinhaltet damit eine rechtlich mögliche Ausschlußklausel (vgl. BAG 19, 300, 302 = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteile vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 -, AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation und vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 -, AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation), die die Entstehung eines Rechtsanspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld unter den genannten Voraussetzungen verhindert. Daraus kann entgegen der Ansicht der Revision jedoch nicht gefolgert werden, daß das einmal zu Recht an die Klägerin gezahlte zusätzliche Urlaubsgeld bei nachträglichem Eintreten eines in § 11 Ziff. 29 MTH genannten Beendigungstatbestandes zurückzuzahlen sei. Denn hat der Arbeitgeber den entstandenen tariflichen Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 362 BGB erfüllt, kann aus der Ausschlußklausel des § 11 Ziff. 29 MTH jedenfalls dann kein Rückforderungsrecht abgeleitet werden, wenn die Tarifvertragsparteien wie hier für den Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer (§ 11 Ziff. 29 Satz 1 MTH) in § 11 Ziff. 12 MTH und für die Fälle verschuldeter fristloser Entlassung oder unberechtigter Auflösung des Arbeitsverhältnisses



durch den Arbeitnehmer (§ 11 Ziff. 29 S. 2 MTH) entsprechend in § 11 Ziff. 13 MTH ausdrücklich Rückzahlungsregelungen nicht nur für das Urlaubsentgelt, sondern auch das Urlaubsgeld unter engeren tatbestandlichen Voraussetzungen getroffen haben. Dann ergibt sich gemäß § 11 Ziff. 29 MTH mangels einer entsprechenden Klausel kein Anspruch auf Rückzahlung des gem. §§ 11 Ziff. 28 MTH zu Recht gezahlten Urlaubsgeldes.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend auch einen tarifvertraglichen Rückzahlungsanspruch der Beklagten nach § 11 Ziff. 12 oder 13 MTH verneint.

a) Gemäß § 11 Ziff. 12 MTH ist Überzahltes zusätzliches Urlaubsgeld ein Lohn- bzw. Gehaltsvorschuß, der beim Ausscheiden des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber "geltend gemacht werden" kann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Urlaubsende sein Arbeitsverhältnis kündigt, obwohl er mehr Urlaub erhalten hat, als ihm nach § 11 Ziff. 10 MTH gemäß dem Zwölfteilungsprinzip zusteht.

Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben, weil die Klägerin nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Urlaubsende gekündigt hat. Das Urlaubsende war am 2. August 1980. Die Kündigung erfolgte am 17. November 1980. Im übrigen hatte die Klägerin auch nicht mehr Urlaub erhalten, als ihr zustand. Der Klägerin stand gemäß § 11 Ziff. 10 MTH der volle Jahresurlaub zu. Nach dieser Vorschrift entsteht im Laufe des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Beschäftigungsmonat der Anspruch auf ein Zwölf-



tel des Jahresurlaubs. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder/und ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, wie sie in diesem Jahr volle Beschäftigungsmonate in dem Betrieb erreichen. Angefangene Beschäftigungsmonate werden als volle Monate gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 14 Kalendertage in diesem Beschäftigungsmonat bestanden hat.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestand vom 7. Januar bis 31. Dezember 1980 und damit elf Monate und länger als 14 Kalendertage im Beschäftigungsmonat Januar.

b) Das Landesarbeitsgericht hat einen Rückzahlungsanspruch der Beklagten gemäß § 11 Ziff. 13 MTH schon deshalb verneint, weil die Klägerin weder verschuldet fristlos entlassen noch unberechtigt das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat. Diese Ansicht ist rechtsfehlerfrei und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

3. Stand der Klägerin sowohl der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub wie auch auf das zusätzliche Urlaubsgeld zu und hatte die Beklagte mit Rechtsgrund geleistet, so scheidet ein Rückforderungsanspruch der Beklagten aus ungerechtfertigter Bereicherung gem. § 812 Abs. 1 Satz 1 BGB aus. Auch Satz 2, aaO, greift nicht Platz, da jedenfalls die alternative Anspruchsvoraussetzung des § 11 Ziff. 28 MTH bestehen blieb und Ziff. 29 keine Rückzahlungsklausel enthält.



4. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zu Recht in der Betriebsvereinbarung vom 21. Juli 1977 keine Anspruchsgrundlage für eine Rückforderung des zusätzlich empfangenen Urlaubsgeldes gesehen.

Die Betriebsvereinbarung bestimmt u.a.:

".....

Mit der Zahlung dieses zusätzlichen Urlaubsgeldes zu einem bestimmten Stichtag werden § 14 Abs. 13 und 14 MTH und § 9 Abs. 15 MTH dahingehend angewandt, daß bei vorzeitigem Ausscheiden - gleich aus welchen Gründen und von welcher Seite gekündigt wurde - zuviel gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld an der letzten Abrechnung gekürzt wird oder zurückerstattet werden muß.

....."

Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Betriebsvereinbarung nicht bereits wegen der Sperrwirkung des ab 1. Juli 1971 geltenden Manteltarifvertrags rechtsunwirksam war (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Die Betriebsvereinbarung hatte jedenfalls mit Abschluß des Manteltarifvertrags vom 10. November 1977 (gültig ab 1. Dezember 1977) keine Rechtsgültigkeit mehr. Denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 12, 143, 150; 19, 181, 184 und zuletzt Beschluß vom 25. August 1983 - 6 ABR 40/82 - zur Veröffentlichung bestimmt) ist eine Betriebsvereinbarung, die als Ergänzung zu einem bestimmten Tarifvertrag abgeschlossen wird, in ihrer Laufzeit grundsätzlich auf die Dauer dieses Tarifvertrages beschränkt. Die vorliegende Betriebsvereinbarung ist, wie die Bezugnahme u.a. auf § 14 Abs. 13, 14 MTH ergibt, als Ergänzung zum MTH vom 30. Juni 1971 abgeschlossen und daher jedenfalls mit dem Inkrafttreten des MTH



1977 ohne weiteres beendet, der eine in sich geschlossene Regelung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer enthält. Einen Rückzahlungsanspruch kann die Beklagte somit aus der Betriebsvereinbarung nicht herleiten.

5. Bei dieser Rechtslage war die Beklagte nicht befugt, Gehaltsforderungen der Klägerin für November 1980 mit dem im Juni gezahlten Urlaubsgeld zu verrechnen. Der Klägerin steht deshalb eine Restgehaltsforderung in Höhe von 739,-- DM brutto zu.

Dr. Auffarth

Carl

Dr. Jobs

Spiegelhalter

Dr. Leinemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)