

Aktenzeichen: 8 AZR 689/87
Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 4. April 1989
- 8 AZR 689/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. Juli 1986
Regensburg - 6 (2) Ca 1168/83 S -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. August 1987
München - 8 (9) Sa 573/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückforderung zuviel gezahlten Urlaubsentgelts - Auf-
rechnung

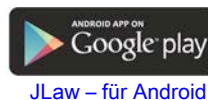
Gesetz: BGB §§ 611, 387, 394; ZPO §§ 850 a, 850 c, 850 e; BUrlG
§ 5 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3; Manteltarifvertrag für
Arbeitnehmer in den Bayerischen Betrieben des Groß- und
Außenhandels vom 18. Oktober 1982 § 13

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](#)

8 AZR 689/87

8 (9) Sa 573/86 München

Verkündet am
4. April 1989

Im Namen des Volkes!

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. April 1989 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Peifer und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gaber und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schmidt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom
26. August 1987 - 8 (9) Sa 573/86 - wird
zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt.
Auf das Arbeitsverhältnis war der Manteltarifvertrag für Arbeit-
nehmer in den Bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels
vom 18. Oktober 1982 (MTV) anzuwenden. Darin ist u.a. geregelt:

"§ 13
Urlaub

I. Allgemeine Bestimmungen

....

3. Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalender-
jahres eintreten oder ausscheiden, erhalten
je vollen Monat der Betriebszugehörigkeit
1/12 des Jahresurlaubs.

....

6. Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener
Kündigung oder infolge fristloser Entlassung



durch den Arbeitgeber vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Gewährung des ganzen Jahresurlaubs aus, so hat er dem Arbeitgeber den zuviel genommenen Urlaub anteilig zurückzuzahlen, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt wegen Invalidität.

....

III. Urlaubsgeld

....

3. Das ganze Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt zu zahlen. Es wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Arbeitnehmer tariflich zustehenden Urlaubs gewährt und genommen wird. Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.

....

4. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus, so hat er dem Arbeitgeber das zuviel gezahlte Urlaubsgeld anteilig, bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß zurückzuzahlen, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt wegen Invalidität. Eine Einbehaltung bei der Endabrechnung ist zulässig."

Das Arbeitsverhältnis endete am 8. April 1983 durch eine von dem Kläger ausgesprochene Kündigung. Bis zu seinem Ausscheiden hatte der Kläger 12 Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 1983 erhalten. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses standen ihm nach § 13 I Nr. 3 MTV unstreitig für 1983 nur sechs Urlaubstage zu.

Für den Monat April 1983 errechnete die Beklagte einen Gesamtbruttoverdienst des Klägers von 1.141,04 DM. In diesem Betrag waren eine Vergütung für Überstunden, die der Kläger im Monat



März 1983 geleistet hatte, in Höhe von 353,46 DM, Fahrspesen in Höhe von 45,33 DM und ein Urlaubsgeld in Höhe von 138,-- DM enthalten. Die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge betrugen insgesamt 353,53 DM. Von dem verbleibenden Nettobetrag in Höhe von 787,51 DM zog die Beklagte 468,07 DM ab, weil dem Kläger sechs der zwölf Urlaubstage zu Unrecht gewährt worden seien.

Mit der am 17. Mai 1983 erhobenen Klage hat der Kläger Zahlung dieses Betrages begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, gegen seine Lohnforderung aufzurechnen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Hiergegen hat die Beklagte Berufung eingelegt. Sie hat ihren Klageabweisungsantrag aufrechterhalten und für den Fall, daß der Aufrechnung ein gesetzliches Verbot entgegenstehe, beantragt, den Kläger zur Zahlung von 468,07 DM zu verurteilen.

Der Kläger hat Zurückweisung der Berufung und Abweisung der hilfsweise erhobenen Widerklage beantragt. Er hat geltend gemacht, die Forderung der Beklagten sei verjährt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Es hat die Aufrechnung in Höhe von 434,71 DM als unzulässig angesehen und im übrigen die Gegenforderung der Beklagten verneint. Die Widerklage hat es, soweit über diese zu entscheiden war, als



unbegründet abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsziel weiter. Hilfsweise begehrt sie die Verurteilung des Klägers zur Zahlung von 434,71 DM.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Die Aufrechnung der Beklagten gegen die Lohnforderung des Klägers ist unzulässig. Die Widerklage ist unbegründet. Die Beklagte hat keinen Anspruch auf Rückzahlung des Urlaubsentgelts für zuviel gewährten Urlaub.

I. Die Klage ist begründet. Der Lohnanspruch steht dem Kläger nach § 611 BGB zu.

1. Der Anspruch des Klägers ist nicht durch Leistung der Beklagten erloschen (§ 362 BGB). Die Beklagte hat das Urlaubsentgelt entgegen der Auffassung der Revision nicht als Vorschuß auf den letzten Lohn des Klägers gezahlt. Eine Abrede der Parteien, nach der das Urlaubsentgelt als Vorschuß auf den letzten Arbeitslohn des Klägers geleistet sein soll, falls ein Rückforderungsanspruch der Beklagten auf zuviel gezahltes Urlaubsentgelt nach § 13 I Nr. 6 MTV besteht, ist nicht ersichtlich.

Etwas anderes folgt entgegen der Meinung der Revision auch nicht aus § 13 III Nr. 4 MTV. Dort haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, daß ein Arbeitnehmer zuviel gezahltes Urlaubsgeld als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß zurückzuzahlen hat und eine Ein-



behaltung bei der Endabrechnung zulässig ist. Eine entsprechende Tarifbestimmung für das Urlaubsentgelt fehlt (vgl. § 13 I Nr. 6). Die für das Urlaubsgeld getroffene Regelung kann auf das Urlaubsentgelt nicht entsprechend angewendet werden. Beide Leistungen werden vom Gesetzgeber hinsichtlich Pfändung und Aufrechnung unterschiedlich behandelt. Das Urlaubsgeld gehört im Gegensatz zum Urlaubsentgelt zu den absolut unpfändbaren Bezügen (§ 850 a Nr. 2 ZPO) mit der Folge des Aufrechnungsverbots nach § 394 BGB. Dies erklärt die unterschiedliche Behandlung von Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld im Tarifvertrag.

2. Der Anspruch des Klägers ist nicht durch Aufrechnung der Beklagten erloschen (§ 389 BGB). Die Aufrechnung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in voller Höhe unzulässig.

Nach § 394 BGB findet eine Aufrechnung gegen eine Forderung nicht statt, soweit diese der Pfändung nicht unterworfen ist. In Geld zahlbare Arbeitseinkommen können nach Maßgabe der §§ 850 a bis 850 i ZPO gepfändet werden (§ 850 Abs. 1 ZPO).

a) Bei der Berechnung des pfändbaren Teils des Arbeitseinkommens ist das Landesarbeitsgericht zu Recht von einem Bruttoeinkommen des Klägers von 1.141,04 DM ausgegangen. Hiervon hat es zutreffend als nach § 850 a ZPO unpfändbare Beträge die Hälfte der Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 176,73 DM, das Urlaubsgeld in Höhe von 138,-- DM und die Fahrspesen in Höhe von 45,33 DM abgezogen. Außerdem sind gemäß § 850 e Nr. 1 ZPO die Beträge nicht mitzurechnen, die aufgrund steuerrechtlicher oder sozialversiche-



rungsrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind. Für die Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens des Klägers verbleiben danach 427,45 DM.

b) Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht, soweit es einen fiktiven Verdienst des Klägers für den gesamten Monat April ermittelt und hieraus den pfändbaren Teil errechnet hat.

Nach § 850 c ZPO ist das dem Arbeitnehmer verbleibende unpfändbare Arbeitseinkommen nach dem Zeitraum, für den es gezahlt wird, zu berechnen. Die Lohnzahlung an den Kläger erfolgte monatlich. Nach § 850 c ZPO in Verbindung mit der der ZPO als Anlage 2 beigefügten Tabelle in der in der Zeit vom 1. April 1978 bis 31. März 1984 geltenden Fassung ist demnach das Arbeitseinkommen des Klägers, der vier Personen unterhaltspflichtig ist, bis zur Höhe von 1.379,99 DM unpfändbar.

Darauf, daß der Kläger im April 1983 nur noch an wenigen Tagen tätig war, kommt es nicht an. Der pfändungsfreie Teil des Lohns ist auch dann auf der Grundlage des monatlichen Auszahlungszeitraumes zu bestimmen, wenn der Arbeitnehmer im Lohnzahlungszeitraum nicht voll gearbeitet hat (Stein/Jonas/Münzberg, ZPO, 20. Aufl., § 850 c Rz 9; Kurt Stöber, Forderungspfändung, 8. Aufl. 1987, Rz 1038; Boewer/Bommermann, Lohnpfändung und Lohnabtretung in Recht und Praxis, 1987, Rz 556). Das Gesetz stellt nur darauf ab, daß für den Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird. § 850 c ZPO bezweckt die Sicherung des Lebensunterhalts in dem



Zeitraum, für den das Arbeitseinkommen gezahlt wird. Bei monatlicher Zahlung wird das Arbeitseinkommen für den gesamten Monat gezahlt ohne Beschränkung auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis im Lohnzahlungszeitraum beginnt oder wie hier vor dessen Ablauf endet. Es bleibt auch dann bei dem Freibetrag für den ganzen Monat (vgl. Stein/Jonas/Münzberg, aaO, Rz 13; Stöber, aaO).

II. Die hilfsweise erhobene Widerklage ist unbegründet. Die Beklagte kann nicht die Rückzahlung des Urlaubsentgelts für den zuviel gewährten Urlaub verlangen.

1. Dem Anspruch steht die Bestimmung des § 5 Abs. 3 BUrlG entgegen. Danach kann das zuviel gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und er mehr als den in § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG vorgesehenen Urlaub erhalten hat.

2. Entgegen der Ansicht der Revision begründet § 13 I Nr. 6 MTV den Widerklageanspruch nicht. Zwar kann in Tarifverträgen vom Rückzahlungsverbot nach § 5 Abs. 3 BUrlG abgewichen werden, soweit der gesetzliche Mindesturlaub gewährleistet bleibt (§ 13 Abs. 1 BUrlG). Die tariflichen Voraussetzungen der Rückzahlung sind jedoch nicht erfüllt.

a) Ein Rückforderungsanspruch nach § 13 I Nr. 6 MTV setzt voraus, daß der Arbeitnehmer "nach Gewährung des ganzen Jahres-



urlaubs" ausscheidet. Daran fehlt es. Der Kläger hat unstreitig 1983 nicht den ganzen Jahresurlaub erhalten, sondern nur 12 Tage. Er ist daher nicht zur Rückzahlung überzahlten Urlaubsentgelts verpflichtet.

b) Hieran ändert § 13 III Nr. 4 MTV nichts. Diese Regelung bezieht sich nur auf die Rückzahlung überzahlten Urlaubsgelds. Unter welchen Voraussetzungen überzahltes Urlaubsentgelt zurückzuzahlen ist, regelt allein § 13 I Nr. 6 MTV.

Daß die Tarifvertragsparteien für die Berechnung der Höhe des Urlaubs- und des Urlaubsgeldanspruchs das gleiche Prinzip gewählt haben (Zwölfteilung - § 13 I Nr. 3, § 13 III Nr. 1 und Nr. 2 MTV), berechtigt entgegen der Revision nicht zu dem Schluß, daß sie auch für die Rückforderung beider Leistungen gleichartige Regelungen getroffen haben.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Tarifvertragsparteien die Voraussetzungen für die Rückzahlung von Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld unterschiedlich regeln konnten. Dies ergibt sich bereits daraus, daß die Rückzahlung von Urlaubsentgelt nur zulässig ist, soweit sie nicht den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft. Außerdem tritt das Urlaubsgeld zum Urlaubsentgelt hinzu, stellt also eine über die durch § 1 und § 11 BUrlG geschützte Leistung hinausgehende besondere Vergütung dar. Unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten (Art. 3 Abs. 1 GG) ist somit nicht zu beanstanden, daß die Tarifvertragsparteien das Urlaubsentgelt stärker als das Urlaubsgeld gegen Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers geschützt haben.



3. Da die Beklagte die Rückzahlung nicht verlangen kann, kann dahinstehen, ob der Anspruch nach § 18 Nr. 4 MTV verfallen oder ob er verjährt wäre.

Michels-Holl Dr. Peifer Dr. Wittek
Dr. Gaber Schmidt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)