

## Rückzahlung von Urlaubsgeld?

Arbeitgeber gewähren häufig ihren Arbeitnehmern neben dem für die Urlaubszeit zu gewährendem Urlaubsentgelt aus Anlaß der Urlaubsgewährung eine zusätzliche Urlaubsvergütung, sog. Urlaubsgeld. Dabei handelt es sich um eine Sonderzuwendung/ Gratifikation, während das Urlaubsentgelt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung im Zeitraum der Arbeitsfreistellung beinhaltet.

Wie verhält es sich nun, wenn ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Urlaubsvergütung bereits für den vollen Jahresurlaub gezahlt hat, der Arbeitnehmer jedoch das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres beendet hat? Häufig besteht der Wunsch des Arbeitgebers, das zuviel gezahlte Urlaubsgeld zurückzuerlangen.

### Zur Veranschaulichung folgender Fall:

Arbeitnehmer A war bis zum 30.09.1998 beim Arbeitgeber B beschäftigt. Bis Ende September hat er 23 Arbeitstage Urlaub erhalten.

Tarifvertraglich vereinbart ist ein Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen, wobei der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs beanspruchen kann. Der Tarifvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis zwischen A und B anwendbar.

Weiterhin erhalten die Arbeitnehmer tarifvertraglich je Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung von 50 % des durchschnittlichen täglichen Arbeitsverdienstes. Dieses wird unter der Bezeichnung Urlaubsgeld an einem festen Stichtag gezahlt.

B hat von dem Septemberlohn des A das bereits für den vollen Jahresurlaub ausgezahlte Urlaubsgeld für die nicht mehr zu gewährenden sieben Urlaubstage für die kommenden Monate Oktober - Dezember abgezogen. A klagt nun den vollen Septemberlohn ein. Er meint, daß B das Urlaubsgeld für Oktober - Dezember nicht von seinem Lohn abziehen kann.

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

**ARBEITSRECHT**  
FACHANWALT

**WIRTSCHAFTSRECHT**  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

**MEDIZINRECHT**  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Der einschlägige Manteltarifvertrag sieht folgende Bestimmungen vor.

§ 10.

4.3 Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

10.3 1. Für den Erholungsurlaub ... wird für jeden Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der nach vorstehenden Ziffern 10.1 und 10.2 für den Urlaubstag ermittelten Vergütung (= 100 %) gezahlt.

10.3 3. Die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung ist an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen.

10.3 4. Abweichend hiervon kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung an festen Stichtagen gezahlt wird. ...

(Fall in Anlehnung an BAG, Urteil vom 24.10.2000 - 9 AZR 610/ 99 = NZA 2001, 663 ff.; im Originalfall handelte es sich um den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten für die Metall- und Elektroindustrie in Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein, im Unterwesergebiet und im Nordwestlichen Niedersachsen vom 18.05.1990)

Das BAG hat entschieden, daß der Arbeitgeber B berechtigt war, die für die kommenden Monate Oktober - Dezember zuviel gezahlte zusätzliche Urlaubsvergütung des A von dessen Septemberlohn abzuziehen. Rechtstechnisch ausgedrückt ist der Lohnanspruch des A in Höhe der zuviel gezahlten zusätzlichen Urlaubsvergütung durch Aufrechnung erloschen.

Eine aufrechenbare Gegenforderung des Arbeitgebers B besteht. B kann von A die für die sieben Urlaubstage gezahlte zusätzliche Vergütung zurückverlangen. A hat von B diese Zahlung ohne rechtliche Grundlage erhalten, da durch sein vorzeitiges Ausscheiden die Voraussetzungen für die Gewährung des vollen Jahresurlaubes und damit der zusätzlichen Urlaubsvergütung in voller Höhe nicht vorliegen.

1.

Der Urlaubsanspruch von A war mit seinem vorzeitigem Ausscheiden nachträglich von 30 auf 23 Arbeitstage zu kürzen.

§ 10 Nr. 4.3 des Manteltarifvertrages bestimmt die nachträgliche Verringerung des tariflichen

Urlaubsanspruchs im Falle des vorzeitigen Ausscheidens. Damit weicht die Regelung zwar von der gesetzlichen Kürzungsregelung des § 5 I c Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) ab. Diese Bestimmung des BUrlG sieht vor, daß eine Minderung des Urlaubsanspruchs beim Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte nicht in Betracht kommt. Trotzdem ist § 10 Nr. 4.3 wirksam. Der sich bis Ende September ergebende tarifliche Urlaubsanspruch von 23 Arbeitstagen übersteigt immer noch den unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlaubG von 20 Arbeitstagen/ 24 Werktagen. Die tarifvertragliche Regelung stellt also keine Verschlechterung gegenüber der gesetzlichen dar.

2.

Durch die Kürzung des Urlaubsanspruchs war nachträglich die zusätzliche Urlaubsvergütung entsprechend zu kürzen.

a.

Die Kürzung des Urlaubsanspruchs von 30 auf 23 Arbeitstage bewirkt eine entsprechende Kürzung der zusätzlichen Urlaubsvergütung von A. Der Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung ist vom Bestand und Umfang des Urlaubsanspruchs abhängig.

Dies folgt aus tarifvertraglichen Verpflichtung zur Zahlung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung/ Urlaubsgeld für jeden einzelnen Urlaubstag, § 10 Nr. 10.3 1 MTV. Die Zahlung erfolgt gerade in Abhängigkeit von der Gewährung jedes einzelnen Urlaubstages.

Die Abhängigkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung vom zu gewährenden Urlaub folgt auch aus dem Umstand, daß die Tarifvertragsparteien keinen Festbetrag für die zusätzliche Vergütung, sondern einen Betrag der in Höhe von 50 % um die übliche Vergütung aufzustocken ist, vereinbart haben. Damit bemißt sich das Urlaubsgeld nach der jeweils vor Urlaubsantritt vom Arbeitnehmer erzielten durchschnittlichen täglichen Vergütung.

Weiterhin spricht der einheitliche Fälligkeitstermin von Urlaub und Urlaubsgeld gemäß § 10 Nr. 10.3 3 MTV für eine solche Abhängigkeit.

b.

Als Rechtsgrundlage für die zusätzliche Zahlung kommt auch nicht eine vom Urlaubsanspruch unabhängige Sonderzuwendung in Betracht. Allein die Auszahlung der zusätzlichen Vergütung zu einem festen Stichtag begründet keine vom Urlaub unabhängige Zahlung.

Die Auszahlung durch B an einem festen Stichtag beruht auf der Öffnungsklausel des § 10 Nr. 10.3 4 MTV. Danach können die Arbeitsvertragsparteien in Abweichung von § 10 Nr. 10.3 3 MTV vereinbaren. Eine solche abweichende Vereinbarung betrifft lediglich die Fälligkeit der Leistung, nicht jedoch den eigentlichen Leistungsgegenstand.

à Der Arbeitgeber B hat demnach die zusätzliche Urlaubsvergütung über den September hinaus ohne rechtliche Grundlage erbracht, weil A kein voller Urlaubsanspruch mehr zustand.

3.

Der damit gegebene Rückzahlungsanspruch von B ist auch nicht durch § 10 Nr. 4.3 MTV ausgeschlossen. Danach kann das Urlaubsentgelt, d. h. die im Urlaub fortzuzahlende Vergütung, nicht zurückgefordert werden, wenn der Arbeitnehmer zuviel Urlaub erhalten hat.

a.

Das LAG S-H hatte als Vorinstanz angenommen, daß B wegen § 10 Nr. 4.3 MTV keine Rückforderung verlangen kann. Zwar regelt § 10 Nr. 4.3 MTV den Bereich des Urlaubsentgeltes/ Urlaubsvergütung und nicht den Bereich des Urlaubsgeldes/ zusätzlichen Urlaubsvergütung. Aus dem engen Zusammenhang zwischen Urlaubsvergütung und zusätzlicher Urlaubsvergütung soll sich nach Auffassung des LAG ergeben, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung genauso zu behandeln ist, wie die Urlaubsvergütung.

Dem hat das BAG widersprochen.

„§ 10 Nr. 4.3 MTV setzt voraus, daß der Arbeitnehmer „bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten“ hat. Für diesen Fall kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden. Das Rückforderungsverbot greift damit ein, wenn der Arbeitnehmer urlaubsbedingt für eine seinen Urlaubsanspruch übersteigende Zahl an Urlaubstagen von der Arbeit freigestellt war. Ein solcher Sachverhalt liegt nicht vor. Der Kläger hat nicht mehr Urlaubstage erhalten als die 23 Urlaubstage, die ihm auf Grund seines Ausscheidens im Kalenderjahr zu standen.“  
(BAG, Urteil vom 24.10.2000 - 9 AZR 610/ 99 = NZA 2001, 663, 665)

Nach Ansicht des BAG ist somit für die unterschiedliche Behandlung entscheidend, daß die im Tarifvertrag enthaltene Voraussetzung des zuviel erhaltenen Urlaubes bei der Zuvielzahlung von Urlaubsgeld nicht erfüllt ist.

b.

Auch eine analoge Anwendung von § 10 Nr. 4.3 MTV auf zuviel gezahltes Urlaubsgeld scheidet aus.

Voraussetzung für die analoge Anwendung einer Vorschrift ist das Vorliegen eines vergleichbaren Sachverhaltes und einer planwidrigen Regelungslücke, d. h., daß versehentlich die Regelung eines bestimmten Teilbereiches unterblieben ist.

Ein solcher vergleichbarer Sachverhalt und eine planwidrige Regelungslücke im Tarifvertrag liegen nicht vor.

aa.

Das Rückforderungsverbot für die Urlaubsvergütung beruht auf der Überlegung, daß ein Arbeitnehmer, der urlaubsbedingt nicht gearbeitet hat, die trotzdem gezahlte Vergütung zurückzahlen müßte und dann für diesen Zeitraum ohne Lohn bliebe. Dies soll durch die den Arbeitnehmer begünstigende Regelung des § 10 Nr. 4.3 MTV ausgeschlossen werden.

Im Fall der Rückforderung von Urlaubsgeld bleibt der Lohnanspruch des Arbeitnehmers bestehen. Er verliert lediglich den Anspruch auf einen Teil einer zusätzlichen Leistung. Unter dieser Maßgabe sind die zu regelnden Sachverhalte schon nicht vergleichbar.

bb.

Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der streitigen Überbezahlung nicht erkannt haben, liegen nicht vor.

Der Regelungsbedarf für Ansprüche des Arbeitgebers bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers im Kalenderjahr liegt geradezu auf der Hand. Vorliegende Ansprüche des Arbeitgebers wegen der tariflich vereinbarten Urlaubskürzung sind zwangsläufig Folge dieser Kürzung. Wenn die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmer von der Rückzahlung der Urlaubsvergütung freistellen, nicht jedoch von anderen Rückzahlungsansprüchen spricht dies dafür, daß sie anderweitige Freistellungen nicht gewollt haben.

Rechtsanwalt Eiko Sadek

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin