

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 24.10.2000, Az.: 9 AZR 610/99

Wer kündigt, der benötigt kein volles Urlaubsgeld

Hat ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter das zusätzliche Urlaubsgeld bereits für die gesamte Anspruchsdauer (von hier 30 Tagen) ausgezahlt, scheidet der Beschäftigte jedoch im Laufe des Jahres aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt nur einen Teilanspruch (hier: 23 Tage), so kann der Arbeitgeber eine anteilige Rückzahlung des Urlaubsgeldes (von hier 7 Tagen) verlangen.

Quelle: Wolfgang Büser

Rückzahlung von Urlaubsgeld

Gericht: BAG

Datum: 24.10.2000

Aktenzeichen: 9 AZR 610/99

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2000, 10342

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

I. ArbG Flensburg

2 Ca 118/99 - Urteil vom 11. Mai 1999

II. LAG Schleswig-Holstein

2 Sa 393/99 - Urteil vom 20. September 1999

Rechtsgrundlagen:

§ 387 BGB

§ 394 BGB

§ 812 BGB

§ 818 BGB

§ 5 BUrlG

§ 13 BUrlG

§ 10 MTV - 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

Fundstellen:

DB 2001, 1206-1207 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2001, 93-94

FAr 2001, 93-94

BAG, 24.10.2000 - 9 AZR 610/99

Amtlicher Leitsatz:

Verkürzt sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf den vollen Jahresurlaub aufgrund einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, verkürzt sich nach § 10 Nr. 10. 3 1. MTV der Anspruch auf Zahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld) auf die Zahl der dem Arbeitnehmer aufgrund der Kürzung zustehenden Urlaubstage auch dann, wenn der Arbeitgeber die zusätzliche Urlaubsvergütung bereits für den vollen Jahresurlaub gezahlt hat.

Das Rückforderungsverbot in § 10 Nr. 4. 3 MTV gilt nicht für den Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung, die er dem mit einem verkürzten Urlaubsanspruch ausscheidenden Arbeitnehmer für Urlaubstage gezahlt hat, die der Arbeitnehmer nicht erhalten hat und die er auch nicht beanspruchen kann.

Tenor:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 20. September 1999 - 2 Sa 393/99 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 11. Mai 1999 - 2 Ca 118/99 - teilweise abgeändert.

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 573, 30 DM brutto abzüglich 256, 06 DM zu zahlen.

Im übrigen werden die Berufung und die Revision zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu 46 % und der Beklagte zu 54 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Arbeitsentgelt für September 1998.
- 2 Der Kläger war seit März 1992 bei dem Beklagten als Maschinenbauer beschäftigt. Der Beklagte wendet auf die Arbeitsverhältnisse die jeweils geltenden Urlaubsbestimmungen des Manteltarifvertrags 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. Mai 1990 (MTV) an. Danach betrug der Jahresurlaub des Klägers 30 Arbeitstage (§ 10 Nr. 2. 1 MTV). Nach § 10 Nr. 4. 1 3 MTV "Teilurlaub" hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn er nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. In § 10 Nr. 4. 3 MTV heißt es:
- 3 "Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden. "
- 4 Unter der Überschrift "Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung" ist in § 10 Nr. 10 MTV ua. bestimmt:

- 5 "10. 1 1. Für den Urlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 bemißt sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen bzw. abgerechneten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.
- 6 . . .
- 7 . . .
- 8 10. 3 1. Für den Erholungsurlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 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.
- 9 . . .
- 10 . . .
- 11 3. Die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung ist an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen.
- 12 4. Abweichend hiervon kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung an festen Stichtagen gezahlt wird.
- 13 In einem solchen Fall ist insoweit eine Abschlagszahlung ausgeschlossen. "In einem solchen Fall ist insoweit eine Abschlagszahlung ausgeschlossen. "
- 14 Die in § 10 Nr. 10. 3 MTV bestimmte zusätzliche Urlaubsvergütung zahlt der Beklagte unter der Bezeichnung "Urlaubsgeld" im Mai eines jeden Jahres. Mit der Lohnabrechnung für Mai 1998 erhielt der Kläger den Festlohn und weitere 2. 437, 50 DM brutto als Urlaubsgeld für 30 Urlaubstage 1998.
- 15 Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers mit dem 30. September 1998. Bis dahin hatte er 23 Arbeitstage Urlaub erhalten. Von dem sich für September 1998 ergebenden Anspruch des Klägers auf Festlohn von 3. 563, 43 DM brutto behielt der Beklagte 573, 30 DM ein. In der Lohnabrechnung ist hierzu vermerkt: "abzgl. Urlaubsg. ". Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge errechnete er aus den verbleibenden 2. 990, 13 DM. Im Oktober 1998 forderte der Kläger den Beklagten vergeblich zur Zahlung des einbehaltenen Betrags auf.
- 16 Der Kläger hat geltend gemacht, bei dem Urlaubsgeld handele es sich um eine Gratifikation, die ohne tarifliche oder vertragliche Rückzahlungsklausel nicht zurückgefordert werden könne. Nach dem Tarifvertrag sei die Rückforderung ausgeschlossen. Jedenfalls sei er nicht mehr bereichert, weil er eine mögliche Überzahlung für seinen Lebensunterhalt verbraucht habe.
- 17 Der Kläger hat beantragt,
- 18 den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 573, 30 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 5. November 1998 zu zahlen.
- 19 Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 20 Der Beklagte hat geltend gemacht, der Kläger habe das Urlaubsgeld für sieben Tage zu Unrecht erhalten. Mit seinem Rückforderungsanspruch habe er wirksam aufgerechnet.
- 21

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Der Beklagte begehrt mit der Revision weiterhin die Klageabweisung. Der Kläger beantragt unter Rücknahme der Zinsforderung die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 22** Die Revision des Beklagten ist teilweise begründet. Der Beklagte hat gegen den Kläger Anspruch auf Rückzahlung der für sieben Urlaubstage gezahlten zusätzlichen Urlaubsvergütung nach den Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung. Der Anspruch des Klägers auf den pfändbaren Teil des vom Septemberlohn 1998 einbehaltenen Betrags gilt als durch Aufrechnung erloschen, §§ 387, 389 BGB. Die weitergehende Aufrechnung des Beklagten ist unwirksam, § 394 BGB.
- 23** I. Nach § 812 Abs. 1 Satz 1 BGB ist derjenige, der durch die Leistung eines anderen etwas ohne rechtlichen Grund erlangt hat, zur Herausgabe des Erlangten verpflichtet. Der Kläger hat danach die für sieben Urlaubstage erhaltene zusätzliche Urlaubsvergütung von 573,30 DM zurückzuzahlen. Diese Leistung hat er vom Beklagten ohne Rechtsgrund erlangt.
- 24** 1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 Abs. 2 ZPO) sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Urlaubsbestimmungen des § 10 MTV anzuwenden. Mit der in § 10 Nr. 4. 3 MTV für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bestimmten nachträglichen Verringerung des Jahresurlaubs weicht der Tarifvertrag von der gesetzlichen Kürzungsregelung des § 5 Abs. 1 c BUrlG ab. Eine Minderung des Urlaubsanspruchs ist beim Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte dort nicht vorgesehen. Die tarifliche Regelung ist gleichwohl wirksam, weil der dem Kläger nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unabdingbare gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen/20 Arbeitstagen (§ 3 Abs. 1 BUrlG) unberührt bleibt (vgl. BAG 8. März 1984 - 6 AZR 442/83 - BAGE 45, 199, 201 f. [BAG 08.03.1984 - 6 AZR 442/83] = AP BUrlG § 13 Nr. 15 = EzA BUrlG § 13 Nr. 18, zu 1 b der Gründe; Senat 24. März 1992 - 9 AZR 7/91 - nv., zu I 2 der Gründe; vgl. auch Senat 23. Januar 1996 - 9 AZR 554/93 - AP BUrlG § 5 Nr. 10 = EzA BUrlG § 5 Nr. 16, zu II 1 b der Gründe).
- 25** Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1998 verkürzte sich der vom Kläger erworbene Anspruch auf 30 Urlaubstage 1998 auf neun Zwölftel des Jahresurlaubs. Der sich daraus nach der Rundungsregel des § 10 Nr. 4. 2 MTV ergebende Anspruch auf 23 Arbeitstage Urlaub übersteigt den gesetzlichen Mindesturlaub.
- 26** 2. Die Kürzung des Urlaubsanspruchs hat eine entsprechende Kürzung des Anspruchs des Klägers auf Zahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung von 30 Tagen auf 23 Tage bewirkt. Der Anspruch auf diese tarifliche Leistung ist im Entstehen und im Erlöschen vom Anspruch auf Urlaub und auf Urlaubsvergütung abhängig. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags.
- 27** a) Nach § 10 Nr. 10. 3 1 MTV wird die zusätzliche Urlaubsvergütung "für den Erholungsurlaub nach § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 MTV" gezahlt. Voraussetzung für den Anspruch auf die tarifliche Leistung ist mithin, daß der Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub hat. Mit der Bezugnahme auf § 10 Nr. 4 MTV ist zudem klargestellt, daß der Anspruch auch besteht, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub hat. Umgekehrt ergibt sich daraus zugleich, daß der Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung sich auf den dort bestimmten Teilurlaub beschränkt.
- 28** Nichts anderes folgt aus der Formulierung, die zusätzliche Vergütung werde "für jeden Urlaubstag" gezahlt. Die tarifliche Leistung wird damit an den einzelnen Urlaubstag geknüpft, den der Arbeitnehmer zu beanspruchen hat und für den er vom Arbeitgeber von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird.
- 29** Die Akzessorität der zusätzlichen Urlaubsvergütung vom Urlaubsanspruch belegt zudem der Umstand, daß die Tarifvertragsparteien das während des Urlaubs zu zahlende Urlaubsentgelt prozentual um die zusätzliche Urlaubsvergütung aufgestockt und keinen hiervon unabhängigen

Festbetrag vereinbart haben (vgl. Senat 19. Januar 1999 - 9 AZR 204/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 68 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 39; 28. Juli 1992 - 9 AZR 340/91 - BAGE 71, 50, 55 [BAG 28.07.1992 - 9 AZR 340/91] = AP BErzGG § 17 Nr. 3 = EzA BErzGG § 17 Nr. 4, zu 2 der Gründe). Schließlich sieht die tarifliche Regelung in § 10 Nr. 10. 3 3 MTV einen für beide Geldleistungen einheitlichen Fälligkeitstermin vor.

- 30** b) Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung nicht anders zu beurteilen, weil der Beklagte sie betrieblich zu einem festen Stichtag zahlt. Die Leistung des Beklagten wird dadurch zu keiner vom Urlaubsanspruch unabhängigen Gratifikation oder Jahressonderzahlung, deren Rückzahlung nur aufgrund einer zu vereinbarenden Rückzahlungsklausel verlangt werden könnte. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.
- 31** Mit der Öffnungsklausel in § 10 Nr. 10. 3 4 Unterabs. 1 MTV wird den Betriebsparteien ermöglicht, für die Zahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung einen oder mehrere Stichtage festzulegen. Ihnen ist damit gestattet, für die Auszahlung dieser Tarifleistung einen vom Tarifvertrag abweichenden Termin zu vereinbaren. Wird hiervon Gebrauch gemacht, so betrifft die Änderung allein den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer die Leistung verlangen kann, seine Forderung also iSv. § 271 BGB fällig und vom Arbeitgeber geschuldet wird. Bestätigt wird dieses Verständnis des betrieblich bestimmten Zahlungstermin als Fälligkeitstermin durch die Regelung in Unterabs. 2 der Vorschrift. Danach ist bei einer vereinbarten Stichtagsregelung lediglich der Anspruch auf die Abschlagszahlung iSv. § 10 Nr. 10. 3 5 MTV ausgeschlossen. Weitergehende Rechtsfolgen lassen sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen.
- 32** Für diese Beurteilung ist unerheblich, daß das Landesarbeitsgericht den Abschluß einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zwischen dem Beklagten und dem im Betrieb bestehenden Betriebsrat nicht ausdrücklich festgestellt hat. Nach seinen von den Parteien nicht angegriffenen Feststellungen (§ 561 Abs. 2 ZPO) hat der Beklagte das Urlaubsgeld als die tariflich geschuldete zusätzliche Urlaubsvergütung iSd. Tarifvertrags gezahlt. Auch der Kläger macht nicht geltend, der Beklagte habe sich zu einer anderen Leistung verpflichtet als im Tarifvertrag bestimmt.
- 33** Der Beklagte hat danach die zusätzliche Urlaubsvergütung für sieben Tage Urlaub ohne Rechtsgrund erbracht.
- 34** 3. Der Anspruch des Beklagten auf Rückgewähr dieser Leistung ist nicht aufgrund des Tarifvertrags ausgeschlossen.
- 35** a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Beklagte könne keine Rückzahlung des zuviel geleisteten Urlaubsgeldes beanspruchen. Dem stehe § 10 Nr. 4. 3 MTV entgegen. Aus dem engen tariflichen Zusammenhang zwischen Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld (Urlaubsvergütung und zusätzlicher Urlaubsvergütung) ergebe sich, daß das Urlaubsgeld rechtlich ebenso zu behandeln sei wie das Urlaubsentgelt. Das zuviel gezahlte Urlaubsgeld könne daher nicht zurückverlangt werden.
- 36** Das trifft nicht zu.
- 37** § 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 aufgrund seines Ausscheidens im Kalenderjahr zustanden.
- 38** Die Akzessorität der zusätzlichen Urlaubsvergütung von der Urlaubsvergütung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts für die Anwendung des § 10 Nr. 4. 3 MTV auf den Streitfall ohne Bedeutung. Auch wenn angenommen wird, das Rückforderungsverbot beziehe sich auf beide Leistungen, ändert das nichts daran, daß die im Tarifvertrag bestimmte Voraussetzung des "zuviel"

erhaltenen Urlaubs nicht erfüllt ist. Aus diesem Grund greifen auch die Erwägungen des Klägers zur Auslegung des in der Tarifvorschrift verwendeten Begriffs Urlaubsentgelt nicht durch. Sie betreffen ebenfalls die dort bestimmte Rechtsfolge und damit nur den Umfang des Rückforderungsverbots.

- 39 b) Eine entsprechende Anwendung der Tarifvorschrift kommt nicht in Betracht.
- 40 aa) Die entsprechende Anwendung von Tarifvorschriften auf einen vom Wortlaut nicht erfaßten Sachverhalt ist nicht von vornherein ausgeschlossen. Eine als lückenhaft erkannte Regelung in einem Tarifvertrag kann aber allenfalls dann durch die Gerichte für Arbeitssachen geschlossen werden, wenn es sich um eine sog. unbewußte Lücke handelt. Das wird angenommen, wenn der Tarifvertrag unter Berücksichtigung seines weiteren Inhalts planwidrig unvollständig ist; ein regelungsbedürftiger Sachverhalt muß versehentlich ungeregelt geblieben sein. Außerdem muß gesichert sein, daß die Tarifvertragsparteien diesen ungeregelten Sachverhalt in einer bestimmten Weise normiert hätten (vgl. Senat 16. März 1999 - 9 AZR 314/98 - AP BGB § 615 Nr. 84).
- 41 bb) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor.
- 42 (1) Das Rückforderungsverbot im Fall des zuviel gewährten Urlaubs beruht erkennbar auf der Überlegung, daß der Arbeitnehmer, der urlaubsbedingt nicht gearbeitet hat und der trotzdem die "dafür" gezahlte Vergütung an den Arbeitgeber zurückzahlen müßte, dann für diesen Zeitraum ohne Entgelt verbliebe. Dem haben die Tarifvertragsparteien Rechnung getragen und insoweit die gesetzliche Regelung des § 5 Abs. 3 BUrlG wörtlich in den Tarifvertrag übernommen.
- 43 Beide Vorschriften sind Sondervorschriften zum Bereicherungsrecht (vgl. BAG 23. April 1996 - 9 AZR 317/95 - BAGE 83, 36 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 140 = EzA BUrlG § 5 Nr. 17). Der Arbeitnehmer, dem Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus gewährt worden ist, müßte bei einer nachträglichen Kürzung das hierfür gezahlte Urlaubsentgelt nach den Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung zurückzahlen. Das wird durch § 10 Nr. 4. 3 MTV und § 5 Abs. 3 BUrlG ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer bleibt es erspart, der Forderung des Arbeitgebers mit dem Einwand der Entreicherung begegnen zu müssen.
- 44 (2) Für eine derartige Begünstigung des Arbeitnehmers besteht kein vergleichbarer Anlaß, wenn die Überzahlung nicht auf der Inanspruchnahme des Urlaubs beruht, sondern - wie hier - auf der Zahlung der zusätzlichen tariflichen Leistung, die der Arbeitgeber im Vorgriff auf den noch zu gewährenden Urlaub zum vereinbarten Stichtag erbracht hat.
- 45 (3) Anhaltspunkte für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten die Möglichkeit einer solchen Überzahlung nicht erkannt, lassen sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen. Der Kläger weist zwar zutreffend darauf hin, daß eine Überzahlung allein der zusätzlichen tariflichen Leistung wegen des im Tarifvertrag angeordneten Gleichlaufs von Urlaub, Urlaubsvergütung und zusätzlicher Urlaubsvergütung regelmäßig ausscheidet. Mit der Öffnungsklausel des § 10 Nr. 10. 3 4 MTV haben die Tarifvertragsparteien diesen Zusammenhang aber aufgehoben.
- 46 Die Überlegung des Klägers, die Tarifvertragsparteien hätten den Regelungsbedarf übersehen, der sich aus dieser Abkoppelung der zusätzlichen Urlaubsvergütung ergibt, überzeugt nicht. Daß der Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden im Kalenderjahr Ansprüchen des Arbeitgebers ausgesetzt sein kann, weil er wegen des nachträglich gekürzten Urlaubs Leistungen ohne rechtlichen Grund erhalten hat, ist zwangsläufige Folge einer solchen Kürzung (vgl. BAG 23. Januar 1996 - 9 AZR 554/93 - AP BUrlG § 5 Nr. 10 = EzA BUrlG § 5 Nr. 16; 24. März 1992 - 9 AZR 7/91 - nv.). Der Regelungsbedarf für die sich daraus ergebenden Fragen liegt daher geradezu auf der Hand. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien nur den Inhalt von § 5 Abs. 2 BUrlG übernommen und den Arbeitnehmer nicht von anderen Rückzahlungsansprüchen des Arbeitgebers befreit.
- 47 II. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt nicht zur vollständigen Aufhebung des Urteils (§ 563 ZPO). Die Revision ist teilweise zurückzuweisen. Die Aufrechnung des Beklagten konnte das Erlöschen der Forderung des Klägers nur in Höhe von 573, 30 DM brutto abzüglich 265, 06 DM

bewirken.

- 48** 1. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückgewähr einer Lohnzahlung richtet sich regelmäßig auf den überzahlten Bruttobetrag (BAG 23. April 1997 - 5 AZR 29/96 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 25 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 17, zu III der Gründe; 15. März 2000 - 10 AZR 101/99 - AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 24, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II B 1 a der Gründe; Senat 19. Januar 1999 - 9 AZR 405/97 - AP BAT-O § 70 Nr. 1, zu II 2 der Gründe). Für den Anspruch des Beklagten gegen den Kläger gilt nichts anderes.
- 49** 2. Das Arbeitsgericht hat angenommen, der Beklagte habe die Aufrechnung in Höhe der Klageforderung gegenüber der Lohnforderung des Klägers von 3. 563, 43 DM brutto erklärt. Die Aufrechnungserklärung ergebe sich aus der Lohnabrechnung für September 1998 und dem Einbehalt in Höhe der Klageforderung. Dem hat sich das Landesarbeitsgericht angeschlossen, in dem es von einem (Wiederaus-) Zahlungsanspruch spricht. Diese Würdigung der nichttypischen Erklärung des Beklagten als Aufrechnungserklärung iSv. § 388 BGB haben die Parteien zu Recht nicht angegriffen.
- 50** 3. Nach § 394 BGB kann gegen Arbeitseinkommen aufgerechnet werden soweit dieses der Pfändung unterliegt. Arbeitseinkommen ist nach § 850 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe der §§ 850 a bis i ZPO pfändbar. Nach § 850 e ZPO sind bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nicht mitzurechnen die Beträge, die unmittelbar aufgrund sozialversicherungsrechtlicher und steuerrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind. Regelmäßig kann der Arbeitgeber daher nur gegen den sog. Nettolohnanspruch des Arbeitnehmers aufrechnen (vgl. BAG 13. November 1980 - 5 AZR 572/78 - nv. , zu II 2 b der Gründe).
- 51** 4. Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die sich aus der Klageforderung nach Abzug der unpfändbaren Beträge ergebende Summe übereinstimmend mit 265, 06 DM angegeben. In Höhe des Unterschiedsbetrags zur Klageforderung ist die Klage daher begründet und die Revision des Beklagten unbegründet.
- 52** III. Soweit die Revision begründet ist, kann der Senat aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts abschließend entscheiden (§ 565 Abs. 3 ZPO). Die vom Kläger formell ordnungsgemäß begründete Gegenrüge führt nicht zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Der Kläger ist von der Rückzahlungspflicht nicht wegen Wegfalls der durch die Überzahlung eingetretenen Bereicherung nach § 818 Abs. 3 BGB befreit. Das gilt auch dann, wenn sein Vorbringen in der Revision als wahr unterstellt wird.
- 53** 1. Der Bereicherungsanspruch ist nach § 818 Abs. 3 BGB ausgeschlossen, soweit "der Empfänger nicht mehr bereichert" ist. Hat der Bereicherungsschuldner den rechtsgrundlos erlangten Gegenstand verbraucht, besteht die Bereicherung trotzdem fort, wenn der Empfänger und Bereicherungsschuldner sich damit einen noch vorhandenen Vermögensvorteil verschafft hat. Das ist regelmäßig anzunehmen, wenn er durch die Verwendung des Erlangten Ausgaben erspart hat, die er notwendig auch sonst gehabt hätte. Diese Rechtssätze gelten auch bei überzahltem Arbeitsentgelt (BAG 18. September 1986 - 6 AZR 517/83 - BAGE 53, 77 = AP BGB § 812 Nr. 5 = EzA BGB § 818 Nr. 1; 18. Januar 1995 - 5 AZR 817/93 - BAGE 79, 115 = AP BGB § 812 Nr. 13 = EzA BGB § 818 Nr. 8). Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die den Wegfall der Bereicherung begründen sollen, liegen beim Bereicherungsschuldner. Beruft sich der rechtsgrundlos bereicherte Arbeitnehmer auf Entreicherung, so hat er im einzelnen die Tatsachen darzulegen, aus denen sich ergibt, daß die Bereicherung weggefallen ist und er überdies keine Aufwendungen erspart hat, die er ohnehin gemacht hätte (BAG 12. Januar 1994 - 5 AZR 597/92 - AP BGB § 818 Nr. 3 = EzA BGB § 818 Nr. 6).
- 54** Solche Tatsachen hat der Kläger nicht vorgetragen, sondern nur geltend gemacht, er habe den "überzahlten Betrag" für seinen laufenden Lebensunterhalt verwendet ohne angeben zu können,

welche Ausgaben er im einzelnen getätigt hat.

- 55** 2. Der Kläger konnte von weiterem Sachvortrag nicht absehen, weil zu seinen Gunsten Beweiserleichterungen eingreifen.
- 56** Die Grundsätze des Anscheinsbeweises sind nicht anzuwenden. Sie kommen bei der laufenden Überzahlung von Arbeitsentgelt in Betracht, wenn erfahrungsgemäß und typischerweise anzunehmen ist, daß der Arbeitnehmer den überzahlten Betrag für den laufenden Lebensunterhalt, insbesondere konsumtive Ausgaben, verbraucht. Eine solche Annahme setzt voraus, daß es sich um unbemerkt gebliebene Überzahlungen in relativ geringer Höhe handelt. Außerdem darf der Arbeitnehmer über keine weiteren Einkünfte verfügen (BAG 18. Januar 1995 - 5 AZR 817/93 - BAGE 79, 115, 118 ff. [BAG 18.01.1995 - 5 AZR 817/93] = AP BGB § 812 Nr. 13 = EzA BGB § 818 Nr. 8, zu II der Gründe). Die Rechtsprechung beruht ua. auf der Überlegung, daß der Arbeitnehmer erfahrungsgemäß seinen Lebenszuschnitt an der Höhe seiner monatlichen realen Einkünfte ausrichtet und seine Ausgaben für den laufenden Lebensunterhalt entsprechend verplant. Zugunsten des Arbeitnehmers wird - mit anderen Worten - angenommen, er hätte ohne die Überzahlung für seinen regelmäßigen Lebensunterhalt weniger Ausgaben getätigt (vgl. BAG 18. September 1986 - 6 AZR 517/83 - BAGE 53, 77 = AP BGB § 812 Nr. 5 = EzA BGB § 818 Nr. 1; 12. Januar 1994 - 5 AZR 597/92 - AP BGB § 818 Nr. 3 = EzA BGB § 818 Nr. 6).
- 57** Überzahlungen aufgrund einer Einmalzahlung wie hier der zusätzlichen Urlaubsvergütung sind damit nicht vergleichbar. Das reale Einkommen des Arbeitnehmers wird durch eine solche Zahlung nur in dem Monat erhöht, in dem der Betrag ausgezahlt wird. Er steht dem Arbeitnehmer neben dem üblichen monatlichen Auszahlungsbetrag "zusätzlich" zur Verfügung. Der Arbeitnehmer kann mit ihm Ausgaben tätigen, die über die Deckung des regelmäßigen Lebensunterhaltes hinausgehen.
- 58** IV. Die Kostenentscheidung folgt § 92 ZPO .
- 59**

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.