

---

**Datum:** 09.08.1999  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
**Spruchkörper:** 18. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 18 Sa 575/99  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGD:1999:0809.18SA575.99.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Wuppertal, 2 Ca 284/99  
**Schlagworte:** Rückzahlung von Urlaubsgeld  
**Normen:** Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden in Betriebsküchen, Kasinos, Kantinen und sonstigen Verpflegungsbetrieben vom 01.07.1996 (MTV )  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

**Leitsätze:**

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld nach Ziffer 8.13 MTV ist mit dem Entgelt für den Monat Mai fällig (Ziffer 8.13 Abs. 1 MTV). Ergibt sich nach Zahlung des Urlaubsgeldes, dass dem Arbeitnehmer nach Ziffer 8.13 Abs. 2 MTV für einen oder mehrere Folgemonate kein Urlaubsgeld zusteht, weil er nicht für mindestens fünfzehn Kalendertage im Monat Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Zuschuss zum Krankengeld hat, hat er das zuviel gezahlte Urlaubsgeld zurückzuzahlen. Die Regelung in Ziffer 8.13 Abs. 3 S. 2 MTV, nach der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres das im Mai zuviel gezahlte Urlaubsgeld als Vorschuss gilt, findet keine entsprechende Anwendung.

---

**Tenor:**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 11.03.1999 2 Ca 284/99 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

---

Tatbestand	1
Die Parteien streiten über einen Anspruch der Beklagten auf Rückzahlung geleisteten Urlaubsgelds und eine deshalb erfolgte Verrechnung mit der Jahressonderzuwendung für 1998.	2
Die Beklagte betreibt Kantinen- und Verpflegungseinrichtungen. Die Klägerin steht zu ihr bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 23.04.1987 in einem Arbeitsverhältnis.	3
Nach einem zwischen der Klägerin und der Rechtsvorgängerin der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 04.10.1989 gelten für das Arbeitsverhältnis die die Firma bindenden tariflichen Bestimmungen. Nach Ziffer 10 des Arbeitsvertrages ist vereinbart, dass etwaige Lohnüberzahlungen sofort zurückzuerstatten sind und die Firma Verrechnungen mit späteren Lohnforderungen vornehmen kann.	4
Es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden in Betriebsküchen, Kasinos, Kantinen und sonstigen Verpflegungsbetrieben vom 01.07.1996 (MTV), der von dem BVBG Bundesverband Betriebsgastronomie e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-, Genuss- und Gaststätten abgeschlossen wurde, Anwendung findet.	5
Über das Vermögen des BVBG wurde das Konkursverfahren eröffnet. Zu dem Zeitpunkt der Konkursöffnung und dem Stand des Verfahrens haben die Parteien nichts vorgetragen.	6
- 3 -	7
In Ziffer 8.13 MTV heißt es:	8
Urlaubsgeld	9
An alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (mit Ausnahme von befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu sechs Monaten) wird ein zusätzliches Urlaubsgeld mit dem Entgelt für den Monat Mai gezahlt. Es beträgt	10
50 % des im Fälligkeitsmonat geltenden vereinbarten Entgelts im Sinne der Nr. 5.6 dieses Tarifvertrags. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld anteilmäßig entsprechend der tatsächlich geleisteten, mindestens aber der vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.	11
Der Anspruch entsteht in Höhe eines Zwölftels für jeden Monat, in	12
welchem dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin mindestens für 15 Kalendertage Entgelt, Ausbildungsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG oder Zuschuss zum Krankengeld gem. Ziffer 6.1.4 dieses Tarifvertrages zusteht. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im Erziehungsurlaub wird das Urlaubsgeld für höchstens drei Jahre	14
zusammenhängend gezahlt. Ein neuer Anspruch entsteht, wenn zwischen dem Ende des vorhergehenden und Beginn des nachfolgenden Erziehungsurlaubs mindestens sechs	

Monate liegen. Wird aufgrund von Wehr- oder Ersatzdienst keine Arbeitsleistung erbracht, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die nach dem Monat Mai ihr Arbeits-	15
verhältnis beginnen, erhalten das Urlaubsgeld mit dem Entgelt für den	16
Monat November. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im	17
Laufe des Kalenderjahres gilt das im Mai zuviel gezahlte Urlaubsgeld	18
als Vorschuss, der mit der letzten Entgeltabrechnung verrechnet wird	19
oder zurückzuzahlen ist.	20
Nach Ziffer 14.1 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer	21
Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.	22
Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden, sind	23
ausgeschlossen. Bleibt die rechtzeitige schriftliche Geltendmachung erfolglos oder wird die	24
Erfüllung endgültig schriftlich abgelehnt, ist der Anspruch nach Ziffer 14.2	25
- 4	26
MTV innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.	27
Mit der Lohnabrechnung für Mai 1998 erhielt die Klägerin ein Urlaubsgeld in Höhe von	28
1.474,84 DM brutto.	29
Vom 21.07. bis 31.12.1998 war sie arbeitsunfähig krank. Die Beklagte verrechnete daraufhin	30
nach der Lohnabrechnung vom 24.November 1998 die Jahressonderzuwendung für die	31
Klägerin in Höhe von 983,22 DM brutto mit zuviel gezahltem Urlaubsgeld in Höhe von 491,62	32
DM brutto. Auf die Einzelheiten der Lohnabrechnung wird Bezug genommen (Bl. 73 d.A.). Ein	33
erläuterndes Begleitschreiben wurde der Klägerin nicht übersandt.	34
Mit Schriftsatz vom 21.01.1999, der der Beklagten am 28.01.1999 zugestellt wurde, hat die	35
Klägerin daraufhin wegen des Lohneinbehalts Klage erhoben.	
Sie hat beantragt,	
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 491,62 DM brutto	
nebst 4 % Zinsen seit dem 15.12.1998 zu zahlen.	
Die Beklagte hat beantragt,	
die Klage abzuweisen.	
- 5 -	
Das Arbeitsgericht Wuppertal hat der Klage stattgegeben und die Berufung zuge-	
der Darstellung der Entscheidungsgründe wird gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 543 Abs. 1	
ZPO abgesehen.	

Gegen das ihr am 26.03.1999 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 26.04.1999 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.06.1999 mit einem am 05.06.1999 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte ist der Ansicht, der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld sei zum 31.05. eines Jahres erst maximal in Höhe von 5/12 entstanden. Im Übrigen erfolge die Leistung des Urlaubsgeldes notwendigerweise als Vorschuss, da der Anspruch noch nicht entstanden sei, sondern in Schritten von jeweils 1/12 pro Monat anwachse. An den tariflichen Ausschlussfristen könne die damit berechnete Verrechnung nicht scheitern. 36

Die Beklagte beantragt, 37

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 11.03.1999 38

- 2 Ca 284/99 abzuändern und die Klage abzuweisen. 39

Die Klägerin beantragt, 40

die Berufung zurückzuweisen. 41

- 6 - 42

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze und den 43

sonstigen Akteninhalt Bezug genommen. 44

**E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e** 45

I. 46

Die Berufung ist zulässig. 47

Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG), frist- und formgerecht eingelegt und frist- und formgerecht begründet (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 518, 519 ZPO). 48

II. 49

Die Berufung hat jedoch keinen Erfolg, da die Klage begründet ist. 50

1. Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin den einbehaltenen Teil der Jahressondervergütung für das Jahr 1998 in Höhe von 491,62 DM brutto zu zahlen. 51

Auf das Arbeitsverhältnis findet der MTV vom 01.07.1996 Anwendung. Dies gilt jedenfalls aufgrund der einzelvertraglichen Vereinbarung im Arbeitsvertrag vom 52

- 7 - 53

04.12.1989, da die Beklagte Mitglied des Bundesverbandes Betriebsgastronomie ist. Nach § 11 MTV hat die Beklagte der Klägerin eine Jahressonderzuwendung zu zahlen, über deren Höhe die Parteien nicht streiten. 54

55

Der Anspruch besteht auch dann, wenn die Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen des Bundesverbandes Betriebsgastronomie schon vor Fälligkeit des Anspruchs der Klägerin auf die Jahressonderzuwendung stattgefunden hat. Denn der Bestand des Tarifvertrages bleibt von der Konkursöffnung unberührt. Nach § 6 Abs. 1 KO und § 80 Abs. 1 InsO führt die Eröffnung des Konkursverfahrens bzw. Insolvenzverfahrens dazu, dass der Gemeinschuldner bzw. Schuldner die Befugnis verliert, sein zur Konkursmasse/Insolvenzmasse gehörendes Vermögen zu verwalten und über dasselbe zu verfügen. Nach § 42 Abs. 1 BGB verliert ein eingetragener Verein durch die Eröffnung des Konkurses die Rechtsfähigkeit, aber er erlischt dadurch noch nicht. Eine Beendigung des Tarifvertrages könnte allenfalls dann eingetreten sein, wenn der Bundesverband Betriebsgastronomie liquidiert worden wäre oder sich aufgelöst hätte

(vgl. BAG, Urteil vom 15.10.1986, AP Nr. 4 zu § 3 TVG). Das hat jedoch weder die Klägerin noch die Beklagte behauptet. 56

Die Klägerin hat ihren Anspruch auf die restliche Jahressonderzuwendung nach 57

Ziffer 14 MTV auch innerhalb der tariflichen Ausschlussfristen schriftlich und klage- 58

weise geltend gemacht. Nach Ziffer 11 MTV wird die Jahressonderzuwendung mit den Lohn- und Gehaltsbezügen für den Monat Dezember gezahlt. Ein abweichender Auszahlungstermin kann betrieblich vereinbart werden. Da die Beklagte die Abrechnung der Jahresonderzuwendung gemäss Lohnabrechnung vom 24.11.1998 vorgenommen hat, war der Anspruch der Klägerin jedenfalls nicht vorher fällig. Die Ausschlussfrist zur 59

- 8 - 60

schriftlichen Geltendmachung ist daher nicht vor dem 24.02.1999 abgelaufen. Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Schriftform gewahrt (vgl. BAG, Urteil vom 07.11.1991, AP Nr. 114 zu § 4 TVG Ausschlussfristen); die Zustellung erfolgte vor dem 24.02.1999. 61

Auch hat die Klägerin ihren Zahlungsanspruch in der Klageschrift geltend gemacht. Geltendmachung bedeutet, dass der Gläubiger den Anspruch so bestimmt beschreiben muss, dass der Schuldner erkennen kann, um welche Forderung es sich handelt. Deshalb muss jede Forderung grundsätzlich nach Grund und Höhe angegeben werden (vgl. BAG, Urteil vom 30.05.1972, AP Nr. 50 zu § 4 TVG Ausschlussfristen; BAG, Urteil vom 17.10.1974, AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschlussfristen). Die Klägerin hat in der Klageschrift erklärt, bei ihrer Forderung handele sich um einen Lohneinbehalt ausweislich der Lohnabrechnung November 1998, und in dem Klageantrag hat sie die Summe beziffert. Damit konnte die Beklagte ohne weiteres erkennen, welchen Anspruch die Klägerin mit ihrer Klage geltend machen wollte. 62

Auch auf der zweiten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist ist der Zahlungsanspruch der Klägerin nicht verfallen. Die Parteien haben nicht vorgetragen, dass der Anspruch schon vor Klageerhebung schriftlich geltend gemacht und abgelehnt wurde. Selbst wenn dies der Fall gewesen ist, kann die Frist von drei Monaten zur gerichtlichen Geltendmachung zur Zeit der Zustellung der Klage am 28.01.1999 noch nicht abgelaufen gewesen sein, da zu diesem Zeitpunkt noch keine drei Monate nach Erteilung der Lohnabrechnung vom 24.11.1998 vergangen waren. 63

- 9 - 64

65

2. Auch der geltend gemachte Zinsanspruch steht der Klägerin zu. Er ergibt sich aus §§ 284 Abs. 2, 288 Abs. 1 BGB. Die Kammer stimmt mit der Auffassung des	
9. Senats des Bundesarbeitsgerichts überein, dass Verzugs- und Prozesszinsen gemäss §§ 288, 291 BGB vom Bruttobetrag verlangt werden können, solange der Arbeitgeber die Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht abgeführt hat. Denn die Hauptschuld, der der Zinsanspruch akzessorisch folgt, ist das vom Arbeitgeber arbeitsvertraglich geschuldete Bruttoentgelt (vgl. BAG, Urteil vom 11.08.1998, NZA 1999, Seite 85 ff.). Die Beklagte hat nach der Lohnabrechnung vom 24.11.1998 Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge lediglich auf die um das Urlaubsgeld gekürzte Jahressonderzuwendung entrichtet, also auf den einbehaltenen Teil noch nichts abgeführt. Der Zinsanspruch der Klägerin besteht somit in voller Höhe von dem noch nicht gezahlten Bruttobetrag.	66
III.	67
1. Gegenüber dem Anspruch der Klägerin hat die Beklagte keinen Anspruch auf Rückzahlung eines Vorschusses, den sie verrechnen konnte. Denn die Klägerin hat das Urlaubsgeld für die Monate September bis Dezember 1998 nicht als Vorschuss erhalten. Das ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmungen über das Urlaubsgeld.	68
Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen den für die Gesetzesauslegung geltenden Regeln. Sie hat zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Ferner ist auf den tarif-	69
lichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Bleiben bei entsprechender Auswertung	70
- 10	71
des Tarifwortlauts und des tariflichen Gesamtzusammenhangs als den stets und in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfall noch Zweifel, so können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages zurückgreifen (vgl. BAG, Urteil vom 24.04.1996, NZA 1997, Seite 213 m.w.N.).	72
Weiter ist folgender allgemeiner Auslegungsgrundsatz zu beachten: Verwenden die Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag einen Begriff, der in der Rechtsterminologie eine bestimmte Bedeutung hat, so ist davon auszugehen, daß er im Tarifvertrag dieselbe Bedeutung haben soll, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas Anderes ergibt (vgl. BAG, a.a.O., m.w.N.).	73
Vorschüsse sind Vorauszahlungen des Arbeitgebers auf noch nicht verdienten Lohn (vgl. BAG, Urteil vom 11.02.1987, AP Nr. 11 zu § 850 ZPO Nr. 11). Da die Klägerin ab dem 21.07.1998 arbeitsunfähig erkrankt war und ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung damit gemäss Ziffer 6.4 MTV mit Ablauf des 01.09.1998 beendet war, hat sie zwar nach Ziffer 8.13 Abs. 2 MTV keinen Anspruch auf Urlaubsgeld für die Monate September bis Dezember 1998. Denn nach dem Wortlaut der Ziffer 8.13 Abs. 2 Satz 1 MTV entsteht der Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe eines Zwölftels für jeden Monat, in welchem dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin mindestens für 15 Kalendertage Entgelt, Ausbildungsvergütung, Zuschuss	74

zum Mutterschaftsgeld oder Zuschuss zum Krankengeld zusteht. Der Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld gemäss Ziffer 6.1.4 MTV betrifft Freistellungen nach § 45 SGB; er bestand also für die Klägerin nicht.

- 11 -

75

Gleichwohl hat die Beklagte das Urlaubsgeld nicht auch nicht teilweise - als Vorschuss geleistet. Dagegen spricht, dass das Urlaubsgeld nach dem Wortlaut der

76

Ziffer 8.13 Abs. 1 MTV mit dem Entgelt für den Monat Mai zu zahlen und dieser Monat als Fälligkeitsmonat für das Urlaubsgeld bestimmt ist. Der Begriff Fälligkeit hat in der Rechtsterminologie eine feststehende Bedeutung. Darunter wird der Zeitpunkt verstanden, von dem ab der Gläubiger die Leistung verlangen kann (§§ 271, 614 BGB). Ist ein Anspruch fällig, kann er klageweise geltend gemacht werden. Da in Ziffer 8.13 Abs. 1 MTV nicht etwa die Rede davon ist, dass ein Vorschuss auf das Urlaubsgeld im Mai fällig ist, sondern der Monat Mai als Fälligkeitsmonat für das Urlaubsgeld bezeichnet wird, spricht dies dafür, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nach dem Willen der Tarifvertragsparteien zur Zeit der Auszahlung des Urlaubsgeldes auch einen Anspruch hierauf haben soll.

77

Für dieses Auslegungsergebnis spricht ferner die Regelung in Ziffer 8.13 Abs. 3 Satz 2 MTV, nach der die Tarifvertragsparteien bestimmt haben, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres das im Mai zuviel gezahlte Urlaubsgeld als Vorschuss gilt, der mit der letzten Entgeltabrechnung verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist. Urlaubsgeld wird danach in einem bestimmten Fall, nämlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Dezember nach Zahlung des Urlaubsgeldes, als Vorschuss behandelt. Als Vorschuss gilt dann auch nur der Teil des Urlaubsgeldes, auf den kein Anspruch bestand, denn nur dieser Teil ist zuviel gezahlt. Auch daraus kann geschlossen werden, dass es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprach, das Urlaubsgeld solle stets und in jedem Fall insoweit als Vorschuss gelten, als es für die auf den Auszahlungstermin folgenden Monate geleistet wird. Denn dann hätte es keinen Grund gegeben, nicht auch eine entsprechende generelle Regelung vorzunehmen.

78

- 12 -

79

Allein aus Ziffer 8.13 Abs. 2 Satz 1 MTV, wonach der Anspruch für jeden Monat entsteht, wenn in bestimmtem Umfang Entgelt zu zahlen ist, kann andererseits nicht entnommen werden, dass das Urlaubsgeld nicht nur in den Fällen der Ziffer 8.13 Abs. 3 Satz 2 MTV, sondern stets als Vorschuss gewährt wird, soweit noch nicht feststeht, ob der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung hat der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin für die zukünftigen Monate zwar noch keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, da der Anspruch pro Monat entsteht. Ein solches Verständnis der Tarifnorm entspricht jedoch nicht ihrem Sinn und Zweck und stünde in Widerspruch zur Fälligkeitsregelung in Ziffer 8.13 Abs. 1 MTV. Da die Tarifvertragsparteien in Ziffer 8.13 Abs. 2 MTV die Voraussetzungen für den Anspruch auf Urlaubsgeld festgelegt haben, ist der Zweck der Norm nicht die Regelung, wann der Anspruch entsteht, sondern unter welchen Voraussetzungen er besteht. Damit regelt Ziffer 8.13 Abs. 2 MTV lediglich die Leistungsvoraussetzungen, während sich der Fälligkeitszeitpunkt aus Ziffer 8.13 Abs. 1 MTV ergibt.

80

2. Die Verrechnung des der Klägerin zuviel gezahlten Urlaubsgelds mit dem Anspruch auf die Jahressondervergütung ist auch nicht nach Ziffer 8.13 Abs. 3 Satz 2 MTV vorgesehen. In Betracht kommt nur eine analoge Anwendung dieser Tarifnorm, da die Klägerin nicht deshalb

81

zuviel Urlaubsgeld erhalten hat, weil das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des 31.12.1998 geendet hat, sondern weil sie nach Ablauf des 01.09.1998 keinen Anspruch auf Entgelt mehr hatte.

Eine analoge Anwendung setzt zunächst die Feststellung einer Regelungslücke voraus. Liegt eine Regelungslücke vor, wurde der Sachverhalt von den Tarifvertragsparteien aber bewusst nicht geregelt, dürfen sich die Gerichte nicht darüber hinwegsetzen und die Lücke im Wege ergänzender Rechtsfindung schließen (vgl. BAG, Urteil vom 10.11.1982, AP Nr. 69 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, Urteil vom 23.09.1981, AP

- 13 - 83

Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Eine ergänzende Tarifauslegung ist vielmehr nur bei unbewussten Tariflücken zulässig. Sie setzt voraus, dass hinreichende und sichere Anhaltspunkte dafür bestehen, wie die Tarifvertragsparteien die Lücke gefüllt hätten oder dass nur eine ganz bestimmte Regelung billigem Ermessen entspricht. Fehlt es daran, so ist eine Ausfüllung der Tariflücke durch die Gerichte nicht möglich, weil diese nicht befugt sind, in die den Tarifvertragsparteien durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumte Gestaltungsfreiheit einzugreifen (vgl. BAG, Urteil vom 29.01.1992, AP Nr. 18 zu § 2 BeschFG 1985, m.w.N.).

Die Bestimmungen des MTV über das Urlaubsgeld enthalten insofern eine Regelungslücke, als nicht bestimmt ist, ob eine Rückzahlungspflicht besteht, wenn die Anspruchsvoraussetzungen in den auf die Zahlung folgenden Monaten nicht erfüllt sind, und unter welchen Voraussetzungen ein Rückzahlungsanspruch besteht. Um eine bewusste Regelungslücke kann es sich nicht handeln, weil die Frage der Regelung bedarf. Da das Urlaubsgeld nach dem Willen der Tarifparteien zu einem Zeitpunkt fällig ist, zu dem noch nicht abzusehen ist, ob alle Anspruchsvoraussetzungen eintreten, kann es nicht offen bleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen die Leistung zurückzugewähren ist. Dies spricht für eine unbewusste Regelungslücke, die möglicherweise darauf beruht, dass die Anspruchsvoraussetzungen für das Urlaubsgeld den Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzuwendung nachgebildet sind.

Sicher ist, dass die Tarifvertragsparteien eine Rückzahlungspflicht vereinbart hätten, wenn sie die Lücke bemerkt hätten. Denn die Rückzahlungspflicht ist die notwendige Folge, wenn der Anspruch nicht besteht. Nicht sicher ist hingegen, ob die Tarifvertragsparteien eine ähnliche Regelung wie in Ziffer 8.13 Abs. 3 Satz 2 MTV getroffen hätten, wenn sie die Notwendigkeit der Regelung erkannt hätten. Es fehlen jegliche Anhaltspunkte dafür, dass sie auch für die Fälle, in denen etwa wegen lang

- 14 - 87

anhaltender Krankheit Arbeitsentgelt oder Entgeltfortzahlung nicht geschuldet ist, bestimmt hätten, dass das im Mai zuviel gezahlte Urlaubsgeld als Vorschuss gilt, der verrechnet werden kann. Eine letzte Entgeltabrechnung wie im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt es hier nicht. In Betracht kommt auch, dass sich die Tarifvertragsparteien auf eine Übertragung des Rückzahlungsanspruchs in das folgende Jahr und dessen Verrechnung mit dem Urlaubsgeldanspruch für das folgende Jahr verständigt hätten.

Eine Ausfüllung der Tariflücke ist daher nur dahingehend möglich, dass zuviel gezahltes Urlaubsgeld zurückzuzahlen ist, falls sich ergibt, dass in den auf die Zahlung folgenden Monaten die Leistungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. Jedoch kann

90

Ziffer 8.13 Abs. 3 Satz 2 MTV nicht entsprechend angewendet werden, da hierin ein unzulässiger Eingriff in die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien läge.

IV.	91
Damit hatte die Klägerin das zuviel gezahlte Urlaubsgeld zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsanspruch der Beklagten ist jedoch verfallen, da die Beklagte ihn nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht hat. Ob für den Rückzahlungsanspruch die Vorschriften des Bereicherungsrechts (§§ 812 ff. BGB) Anwendung finden und die Klägerin sich auf den Wegfall der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) berufen kann, kann somit dahingestellt bleiben.	92
Die tarifliche Ausschlussfrist nach Ziffer 14.1 MTV gilt auch im Fall der Aufrechnung. Lediglich die gerichtliche Geltendmachung nach Ziffer 14.2 MTV ist nicht erforderlich	93
- 15 -	94
(vgl. BAG, Urteil vom 27.09.1990, 3 AZR 221/88, n.v.; LAG Düsseldorf, Urteil vom 06.01.1971, DB 1971, Seite 1015). Die Beklagte hatte daher ihren Anspruch auf Rückzahlung des zuviel gezahlten Urlaubsgelds binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der Klägerin schriftlich geltend zu machen.	95
Aus der Vereinbarung in Ziffer 10 des Arbeitsvertrages, nach der die Mitarbeiterin verpflichtet ist, etwaige Lohnüberzahlungen zurückzuerstatten und die Beklagte Verrechnungen mit späteren Lohnforderungen vornehmen kann, ergibt sich nicht, dass die tariflichen Ausschlussfristen für diesen Fall nicht gelten sollen. Diese bleiben davon vielmehr unberührt. Somit kann dahinstehen, ob es sich bei der Leistung des zurück zu zahlenden Urlaubsgeldes um eine Lohnüberzahlung im Sinne der Ziffer 10 des Arbeitsvertrages handelt.	96
Die Ausschlussfrist nach Ziffer 14.1 MTV beginnt mit der Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs. Fällig ist ein Anspruch auf Rückzahlung zuviel gezahlten Arbeitsentgelts im Regelfall im Zeitpunkt der Überzahlung (vgl. BAG, Urteil vom 27.03.1996, AP Nr. 26	97
Zu § 70 BAT; BAG, Urteil vom 26.04.1978, AP Nr: 64 zu § 4 TVG Ausschlussfristen). Da die Beklagte das zuviel gezahlte Urlaubsgeld in Höhe von 421,62 DM brutto gemäss Lohnabrechnung vom 24.11.1998 mit der Jahressonderzuwendung verrechnet hat, war ihr Rückzahlungsanspruch jedenfalls nicht zu einem späteren Zeitpunkt fällig. Denn spätestens zu diesem Zeitpunkt war ihr bekannt, dass sie der Klägerin einen Betrag von 491,62 DM brutto zuviel geleistet hatte. Die dreimonatige Ausschlussfrist hat danach spätestens am 24.02.1999 geendet. Nicht ersichtlich ist, dass die Beklagte den Rückzahlungsanspruch bis zu diesem Zeitpunkt schriftlich geltend gemacht hat. Ihre Klageerwiderung im vorliegenden Rechtsstreit datiert vom 10.03.1999.	98
- 16 -	99
Die Angaben in der Lohnabrechnung genügen nicht für eine schriftliche Geltend-	100
machung. Denn einerseits wird der Anspruch darin nicht so bestimmt beschrieben, dass die Klägerin erkennen konnte, die Beklagte fordere damit das gewährte Urlaubsgeld für den Zahlungszeitraum September bis Dezember 1998 zurück. Es fehlt jegliche Erläuterung des Anspruchs; die Geltendmachung ist somit dem Grunde nach nicht spezifiziert. Auch ist nicht	101
	102

ersichtlich, dass die Klägerin die Regelungen des MTV über das zusätzliche Urlaubsgeld kannte und sie deshalb wusste, um welchen Anspruch es sich handelt.

Andererseits hat die Beklagte ihren Rückzahlungsanspruch mit der Lohnabrechnung nicht schriftlich geltend gemacht. Die Geltendmachung ist eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, auf die die Vorschriften über Willenserklärungen entsprechend Anwendung finden, soweit nichts Anderes bestimmt ist (vgl. Preis in Erfurter Kommentar, BGB, 103

§§ 194 bis 225, Rdn. 56 m.w.N.). Tarifverträge rechnen zu den Gesetzen im Sinne des § 126 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 15.11.1957, AP Nr. 2 zu § 125 BGB; BAG, Urteil vom 14.06.1994, AP Nr. 21 zu § 7 BUrlG Übertragung). Eine schriftliche Geltendmachung bedarf daher der Unterschrift. Sofern eine tarifliche Verfallklausel nichts Anderes bestimmt, hat das Schriftformerfordernis konstitutive Bedeutung (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 22.05.1997, LAGE § 4 TVG Ausschlussfristen Nr. 43). Mangels Unterzeichnung der Lohnabrechnung durch die Beklagte ist der Rückzahlungsanspruch mit der Lohnabrechnung also auch nicht formgerecht geltend gemacht worden. 104

V. 105

Als unterlegene Partei hat die Beklagte die Kosten der Berufung zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 523, 97 Abs. 1 ZPO). 106

- 17 - 107

Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache nach § 72 108

Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zugelassen. 109

RECHTSMITTELBELEHRUNG 110

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten 111

REVISION 112

eingelegt werden. 113

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 114

Die Revision muss 115

innerhalb einer Notfrist von einem Monat 116

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim 117

Bundesarbeitsgericht, 118

Graf-Bernadotte-Platz 5, 119

34119 Kassel, 120

eingelegt werden. 121

- 18 - 122

123

Die Revision ist gleichzeitig oder	
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	124
schriftlich zu begründen.	125
Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	126
gez. Heinlein gez. Sander gez. Karmaat	127

---