

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 250/18

2 Ca 145/18

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 12.10.2018

Rechtsvorschriften:

§§ 13, 3 BurlG, § 6.2.3. Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) und Mitgliedsgewerkschaften des DGB (MTV IGZ/DGB) vom 17.09.2013

Orientierungshilfe:

§ 6.2.3 des MTV IGZ/DGB, der die Zwölfstelquotelung des Urlaubs bei Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres regelt, ist unwirksam, soweit der gesetzliche Mindesturlaub bei Ausscheiden in der 2. Jahreshälfte (bei erfüllter Wartezeit) unterschritten wird.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 24.05.2018, Az. 2 Ca 145/18, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten zuletzt im Berufungsverfahren über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von € 1.241,66 brutto.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, in der Zeit vom 06.03.2017 bis 31.10.2017 als Maschinenbediener beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 01.03.2017 wird hinsichtlich der Urlaubsregelung auf § 6 IGZ/DGB-Manteltarifvertrag und hinsichtlich des Urlaubsentgelts auf § 6 a des Manteltarifvertrages verwiesen. Hinsichtlich des weiteren Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf Bl. 23 bis 25 d.A. Bezug genommen.

Die tarifliche Grundvergütung des Klägers betrug € 11,51 brutto die Stunde. Außerdem erhielt er eine übertarifliche Zulage von € 0,49 die Stunde sowie Zuschläge für Samstags-/Sonntags-/Feiertags- und Nachtarbeit. Es galt eine Fünf-Tage-Woche. In der Zeit von Freitag, den 04.08.2017 bis Freitag, den 11.08.2017 hatte der Kläger Urlaub. In einem an die Beklagte gerichteten Schreiben des Klägervertreters vom 09.01.2018 äußerte dieser u.a. die Ansicht dem Kläger stünden noch zehn Urlaubstage zur Abgeltung zu und vier Urlaubstage seien unberechtigterweise gekürzt worden. Die Beklagte lehnte weitere Zahlungen mit Schreiben vom 15.01.2018 ab.

Mit seiner am 08.02.2018 beim Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg - eingegangenen Klage machte der Kläger eine Abgeltung von 14 Tagen Resturlaub geltend, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestanden hätten.

Erstinstanzlich trug der Kläger vor, dass er einen Anspruch in Höhe des gesetzlichen Urlaubs nach § 3 BUrlG habe. Nach Ablauf der Wartezeit stünde ihm der volle Urlaubsanspruch zu. Da er sechs Tage Urlaub genommen habe, würde letztlich ein Resturlaub von vierzehn Tagen zur Abgeltung offenstehen. Im Zeitraum vom 22.08.2017 bis 25.08.2017 sei er arbeitsunfähig erkrankt gewesen und habe die Krankmeldung unverzüglich an Herrn Sebastian A. per WhatsApp verschickt. Die Unterlagen seien unverzüglich per Post nachgereicht worden. Im Zeitraum vom 01.09.2017 bis 05.09.2017 bzw. 08.09.2017 sei er arbeitsunfähig erkrankt gewesen und habe die Krankmeldung ebenfalls unverzüglich an Herrn Sebastian A. per WhatsApp verschickt. Die Arbeitsunfähigkeitszeiten seien auch der Krankenversicherung zeitgleich mitgeteilt worden. Aus deren Bescheinigungen ergebe sich nichts Anderes. Da ihm wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dieser Resturlaub nicht mehr gewährt werden könne, sei er abzugelten. Rechtsirrig weise die Beklagte darauf hin, dass Krankheitstage u. a. mit Urlaubstagen verrechnet worden seien. Aufgrund seiner Berechnung ergäbe sich somit ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von € 1.344,00 brutto.

Die Beklagte trug erstinstanzlich vor, dass der Kläger ab 01.11.2017 nahtlos in ein neues Arbeitsverhältnis übernommen worden sei. Von diesem neuen Arbeitgeber habe der Klä-

ger für das Kalenderjahr 2017 vier Urlaubstage gewährt bekommen. In § 6.2 des Manteltarifvertrages IGZ/DGB sei geregelt, dass der Arbeitnehmer im ersten Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen Urlaubsanspruch in Höhe von 24 Arbeitstagen besitze. In § 6.2.3 dieses Manteltarifvertrages sei darüber hinaus geregelt, dass dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen ausscheide, er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubes habe. Für sieben volle Monate hätte sich daher ein Urlaubsanspruch von vierzehn Arbeitstagen ergeben. Hiervon in Abzug zu bringen seien die vom Kläger während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bereits genommenen sechs Urlaubstage, so dass dem Grunde nach nur acht Urlaubstage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hätten. Der Kläger hätte auch Gelegenheit gehabt, den ihm noch zustehenden Resturlaub in Höhe von vierzehn Tagen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Das Rechenwerk des Klägers sei falsch, da dieser zu Unrecht von einer 40-Stunden-Woche ausgehe. Die Arbeitszeit bemesse sich nach § 3.1.2 des Manteltarifvertrages und betrage 35 Stunden die Woche. Der Kläger habe insbesondere im August 2017 und September 2017 unentschuldigt gefehlt, da er sich weder arbeitsunfähig krank gemeldet noch rechtzeitig Arbeitsunfähigkeitsbescheinigen vorgelegt habe. Für die Zeit seines unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeitsstelle habe er grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltzahlung. Die Beklagte habe die Fehlzeiten des Klägers als Urlaubszeiten in der Lohnbuchhaltung erfasst und für die Zeit vom 04.08. bis 11.08.2017 sechs Urlaubstage, für die Zeit vom 21.08. bis 25.08.2017 fünf Urlaubstage und für den 01.09.2017 sowie für die Zeit vom 05.09.2017 bis 08.09.2017 weitere fünf Urlaubstage gebucht und Urlaubslohn vergütet. Dem Inhalt der Abrechnungen habe der Kläger nicht widersprochen. Höchstvorsorglich werde hiermit mit dem von der Klägerseite behaupteten Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe des Betrages von € 1.530,89 brutto die Aufrechnung erklärt.

Das Arbeitsgericht gab der Klage mit Urteil vom 24.05.2018 in Höhe von € 1.241,66 brutto statt. Dem Kläger stünde ein Urlaubsabgeltungsanspruch für 14 Urlaubstage zu. Dem Kläger haben für das Jahr 2017 20 Urlaubstage zugestanden. Gemäß § 6 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 6.2.1 MTV IGB/DGB betrage der Urlaubsanspruch im ersten Jahr 24 Arbeitstage. Grundsätzlich werde der Urlaub bei Ausscheiden im Laufe eines Kalenderjahres gemäß § 6 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit Ziffer 6.2.3 MTV gezwölfelt.

Hiernach ergäben sich für den sieben volle Monate beschäftigten Kläger 14 Arbeitstage Urlaub. Da der Kläger jedoch in der zweiten Jahreshälfte nach erfüllter Wartezeit (§ 4 BUrlG) ausgeschieden sei, stünde ihm gemäß § 5 BUrlG nicht lediglich ein Teilurlaubsanspruch, sondern der volle gesetzliche Mindesturlaub zu. Dieser betrage gemäß § 3 BUrlG 24 Werkstage, also bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG könne von § 3 Abs. 1 BUrlG nicht in Tarifverträgen abgewichen werden. Der gesetzliche Mindesturlaub sei demnach auch für die Tarifvertragsparteien unantastbar. Nach der Quotelungsregelung in § 6.2.3 MTV bleibe dem Kläger damit der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Unstreitig habe der Kläger in der Zeit vom 04. bis 11.08.2017 sechs Tage Urlaub genommen. Die Beklagte sei nicht berechtigt, Tage, die sie als unentschuldigtes Fehlen betrachte, vom Urlaub abzuziehen. Selbst wenn der Kläger unentschuldig gefehlt hätte, dürften diese Tage nicht mit Urlaub verrechnet werden. Im Übrigen habe der Kläger durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen, dass er im Zeitraum vom 22.08. bis 01.09.2017 sowie vom 05.09. bis 15.09.2017 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Die Beklagte könne den Kläger auch nicht auf seinen anteiligen beim neuen Arbeitgeber entstandenen Urlaubsanspruch verweisen und zwar selbst dann nicht, wenn der Kläger dort tatsächlich für zwei Monate Urlaub erhalten hätte. § 6 BUrlG führe nicht dazu, dass der Urlaubsanspruch gegen den Altarbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte um die Urlaubstage, die in einem neuen Arbeitsverhältnis entstehen, zu kürzen sei. Der Anspruch auf Urlaub bestehe nach § 6 Abs. 1 BUrlG nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden sei. Dadurch werde nur der Anspruch im neuen Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ausgeschlossen, soweit Urlaubsansprüche bereits im früheren Arbeitsverhältnis erfüllt worden seien. § 6 BUrlG schließe nur Urlaubsansprüche im neuen Arbeitsverhältnis aus, enthalte aber für den umgekehrten Fall keine Regelung. Aus § 6 Abs. 1 BUrlG folge auch keine Kürzungsbefugnis des Vorarbeitgebers für seine noch nicht erfüllte Schuld. Sie bleibe von der weiteren Entwicklung der Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers im neuen Arbeitsverhältnis unberührt.

Die Berechnung für vierzehn abzugeltende Urlaubstage gemäß § 6 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 6 a MTV IGZ/DGB ergäbe einen Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von € 1.241,66 brutto. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei auch rechtzeitig geltend gemacht worden. Gemäß § 18 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 10 MTV IGZ/DGB

verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden seien. Bei schriftlicher Ablehnung durch die Gegenpartei sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Der Urlaubsabgeltungsanspruch werde mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2017 fällig. Die Geltendmachung mit Schreiben vom 09.01.2018 sei innerhalb von drei Monaten erfolgt. Die Klage sei am 08.02.2018, also innerhalb von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung, bei Gericht eingegangen. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei auch nicht durch Aufrechnung erloschen. Ein etwaiger Rückzahlungsanspruch der Beklagten in Höhe von € 1.530,89 brutto sei zumindest wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist gemäß § 18 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 10 MTV IGZ/DGB verfallen. Erstmals im Schriftsatz vom 08.03.2018, bei Gericht eingegangen am 09.03.2018 und damit später als drei Monate nach Fälligkeit, habe die Beklagte diesen vermeintlichen Rückzahlungsanspruch geltend gemacht.

Gegen dieses den Prozessvertretern der Beklagten am 08.06.2018 zugestellte Urteil legten diese mit Schriftsatz vom 05.07.2018, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, Berufung ein und begründeten diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 29.08.2018, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag.

Die Beklagte hält unter weitgehender Wiederholung der erstinstanzlichen Argumentation an ihrer Auffassung fest, dass nach § 7 Abs. 4 des BUrlG ein Urlaubsabgeltungsanspruch nur bestünde, soweit wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt hätte werden können. Unstreitig habe der Kläger mit Schreiben vom 29.09.2017 das Arbeitsverhältnis zum 31.10.2017 gekündigt. Zwischen dem 29.09. und dem 31.10.2017 hätte der Kläger seinen Urlaubsanspruch in Natur realisieren können. Das Arbeitsgericht hätte die Klage bereits aus diesem Grund abweisen müssen. Darüber hinaus regelt § 6.2.3 des Manteltarifvertrages unmissverständlich, dass der Arbeitnehmer, der im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen ausscheide, für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses lediglich 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubes erhalte. Diese manteltarifvertragliche Regelung stünde

auch nicht im Widerspruch zu § 3 Abs. 1 BUrlG. Der MTV IGZ/DGB verstoße insoweit auch nicht gegen die Vorschrift des § 13 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 BUrlG. Die tarifvertragliche Regelung stelle den Mindesturlaubsanspruch nicht in Frage, sondern regle nur die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide. Der Kläger habe sich auch die in dem seit dem 01.11.2017 aufgenommenen Arbeitsverhältnis gewährten Urlaubstage auf den im Arbeitsverhältnis zu der Beklagten aufgelaufenen Urlaubsanspruch anrechnen zu lassen. Der Urlaubsanspruch, wie sich aus der in § 1 BUrlG verwendeten Diktion ergebe, gelte nur für das Kalenderjahr und zwar unabhängig von einem etwaigen Arbeitgeberwechsel. Die im Arbeitsverhältnis aufgelaufenen Fehlzeiten, für die der Kläger ohne Rechtsgrund mit den Lohnabrechnungen für September und Oktober 2017 Gehalt erhalten habe, hätten mit den Urlaubsansprüchen des Klägers verrechnet werden können. Wenn die Ansicht des Arbeitsgerichtes zutreffend wäre, dass die Fehltage nicht als Urlaubstage hätten abgerechnet werden dürfen, hätte sie selbstverständlich einen bereicherungsrechtlichen Anspruch auf Rückerstattung der vorgenannten Beträge. Mit diesem Rückerstattungsanspruch werde nach wie vor hilfsweise die Aufrechnung erklärt. Die Beklagte sei mit der Aufrechnung dieser Ansprüche auch nicht im Sinne der manteltariflich-vertraglichen Ausschlussfrist ausgeschlossen.

Die Beklagte beantragt daher:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg (Az.: 2 Ca 145/18) vom 24.05.2018 wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreites.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt unter weitgehender Wiederholung seines erstinstanzlichen Vortrags unter Bezugnahme auf die Urteilsgründe das Urteil des Arbeitsgerichts.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A

Die Berufung der Beklagten ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Die erkennende Kammer folgt der ausführlichen und zutreffenden Begründung des Erstgerichts und macht sich dessen Ausführungen zu Eigen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen der Parteien sind lediglich noch folgende Ausführungen veranlasst:

- I. Dem Kläger steht nach § 7 Abs. 4 BUrlG ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubsanspruches zu.

Dieser zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht genommene bzw. gewährte Urlaub ist als reiner Geldanspruch mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten. Die Erfüllung des Urlaubsanspruches, d.h. die Befreiung von der Arbeitspflicht ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmöglich geworden. Es kommt insoweit nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer den Urlaub tatsächlich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Natur hätte nehmen können. Es besteht keine Pflicht des Arbeitnehmers, bei einer Eigenkündigung einen Antrag auf Gewährung der noch offenen Urlaubstage in der Kündigungsfrist zu stellen. Auf die

Frage, ob die Beklagte gegebenenfalls berechtigt gewesen wäre, den Kläger nach seiner Kündigung von der weiteren Mitarbeit unter Anrechnung auf die bestehenden Urlaubsansprüche freizustellen, kam es vorliegend nicht an. Die Beklagte selbst behauptet nicht, dass sie den Kläger aufgefordert hätte, den Urlaub in der Kündigungsfrist in Natur zu nehmen.

- II. Völlig zu Recht hat das Erstgericht dem Kläger wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte trotz der Quotelungsregelung des MTV IGZ/DGB den vollen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche zugesprochen.

Zwar regelt § 6.2.3 des MTV die Zwölfstelquotelung bei Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer in der ersten oder zweiten Jahreshälfte ausgeschieden ist. Eine solche Regelung ist jedoch nur wirksam, als der gesetzliche Mindesturlaub durch die Kürzung nicht unterschritten wird. Der gesetzliche Mindesturlaub ist auch für Tarifvertragsparteien unantastbar (BAG; Urteil v. 24.10.2000, Az. 9 AZR 610/99, in juris recherchiert). Der gesetzliche Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, kann nach § 13 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 BUrlG selbst durch eine tarifliche Regelung nicht ausgeschlossen oder gemindert werden. Den Arbeitsvertrags- und den Tarifvertragsparteien ist es nach § 13 BUrlG verwehrt, den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz bei einem Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte zu kürzen (BAG, Urteil v. 09.08.2016, Az. 9 AZR 51/16, in juris recherchiert).

Im Streitfall wird der gesetzliche Mindesturlaub für das Jahr 2017 von 20 Tagen aufgrund des Ausscheidens des Klägers zum 31.10.2017 unterschritten. Soweit die Kürzungsregelung wegen Verstoßes gegen § 13 BUrlG in Verbindung mit § 134 BGB und wegen Eingriffs in den gesetzlichen Mindesturlaub unwirksam ist, ist eine tarifliche Regelung gemäß § 139 BGB insoweit aufrechtzuerhalten, als sie bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte den gesetzlichen Mindesturlaub nicht kürzen würde (BAG, Urteil v. 18.02.2014, 9 AZR 765/12; v. 12.04.2011, 9 AZR 80/10; in juris

recherchiert).

III. Der Kläger hat für 2017 tatsächlich bei der Beklagten sechs Tage Urlaub genommen, so dass noch 14 Urlaubstage verbleiben.

1. Wie das Erstgericht völlig zu Recht ausführt, können - selbst unterstellt der Kläger hätte tatsächlich unentschuldigt gefehlt - Fehltage nicht mit Urlaubstagen verrechnet werden. Urlaub wird durch eine Erklärung des Arbeitgebers gewährt, mit der er den Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit von der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung befreit. Der Leistungserfolg tritt ein, wenn der Arbeitnehmer infolge der Freistellungserklärung tatsächlich von der Arbeitsleistung befreit wird. Die Freistellungserklärung muss deutlich zu erkennen geben, dass eine Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des gesetzlichen oder tariflichen Anspruchs auf Urlaub erteilt wird. Sonst handelt es sich nicht um eine Urlaubsgewährung (Erfurter Kommentar, 18. Auflage, § 7 BUrlG, Rz. 5 ff., mit weiteren Hinweisen).

Für Zeiten unentschuldigter Fehlers des Arbeitnehmers kann der Arbeitnehmer somit nicht nachträglich eine entsprechende Freistellungserklärung zur Erfüllung des Urlaubsanspruches erklären.

2. Ebenfalls völlig zu Recht hat das Erstgericht entschieden, dass die Beklagte den Kläger nicht auf seinen anteiligen beim neuen Arbeitgeber entstandenen Urlaubsanspruch verweisen kann, und zwar selbst dann nicht, wenn der Kläger dort tatsächlich für zwei Monate Urlaub erhalten hat.

Nach § 6 BUrlG wird nur der Anspruch im neuen Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ausgeschlossen, soweit Urlaubsansprüche bereits im früheren Arbeitsverhältnis erfüllt worden sind. § 6 BUrlG schließt nur Urlaubsansprüche im neuen Arbeitsverhältnis aus, enthält aber für den umgekehrten Fall keine Regelung. Im alten Arbeitsverhältnis entstandener Urlaubsanspruch bleibt von der weiteren

Entwicklung der Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers in einem neuen Arbeitsverhältnis unberührt.

- IV. Die Beklagte kann auch nicht mit einem bereicherungsrechtlichen Anspruch auf Rückerstattung des gegebenenfalls mit Lohnabrechnungen für Oktober und November zu viel entrichteten Gehaltes aufrechnen. Die Beklagte wäre - selbst unterstellt, der Kläger hätte tatsächlich im August und September unentschuldigt gefehlt und für diese Tage keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - mit der Aufrechnung dieser Ansprüche aufgrund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist ausgeschlossen.

Dies hat das Erstgericht völlig zutreffend erkannt. Zum Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung im Schriftsatz vom 08.03.2018, bei Gericht eingegangen am 09.03.2018, waren etwaige Rückforderungsansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung bereits wegen Nichteinhaltung der tariflichen Ausschlussfrist gemäß § 18 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 10 MTV IGZ/DGB verfallen. Auf eventuelle Unwirksamkeitsgründe einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist war nicht einzugehen, da sich der Verwender auf solche grundsätzlich nicht berufen kann.

Nach eigenem Sachvortrag der Beklagten erfolgte die angeblich unberechtigte Lohnzahlung für Fehltage mit den Lohnabrechnungen für Oktober und November. Ein möglicher Rückzahlungsanspruch aus § 812 BGB wäre somit im Oktober bzw. November fällig gewesen. Zum Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung und mit der insoweit erstmaligen schriftlichen Geltendmachung entsprechender Rückzahlungsansprüche waren diese jedoch bereits verfallen. Die tarifvertragliche dreimonatige Ausschlussfrist, beginnend mit der Fälligkeit, war spätestens Ende Februar abgelaufen.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 91, 97 ZPO.

- 11 -

D.

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich (vgl. § 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Sziegoleit
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Albert Franz
ehrenamtlicher Richter

Hiltl
ehrenamtlicher Richter