

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 315/12

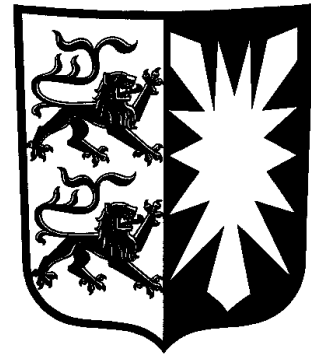
5 Ca 805 c/12 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 07.02.2013

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 07.02.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.07.2012
- 5 Ca 805 c/12 – wird auf seine Kosten
zurückgewiesen.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Urlaubsabgeltung und die Zahlung eines tariflichen Urlaubsgeldes.

Der am 1949 geborene Kläger trat am 01. April 1985 als Redakteur in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten ein. Wegen der Einzelheiten des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 04. Januar 1985 wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 7 – 9 d.A.). In § 15 Abs. 2 dieses Arbeitsvertrages heißt es, das Vertragsverhältnis ende mit Vollendung des 65. Lebensjahres, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedürfe.

Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen in der Fassung vom 25. Febr. 2004 (MTV) Anwendung. Dort ist zum Urlaub, zum Urlaubsgeld und zu den Ausschlussfristen Folgendes geregelt:

„§ 9 - Urlaub/Freistellung

1.

Die Länge des Urlaubs ist durch die Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse der Redakteure/Redakteurinnen bedingt, insbesondere durch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

2.

Der volle Jahresurlaub beträgt:

- a) bis zum 40. Lebensjahr: 30 Urlaubstage
- b) ab dem 40. Lebensjahr: 32 Urlaubstage
- c) ab dem 50. Lebensjahr: 33 Urlaubstage
- d) ab dem 55. Lebensjahr: 34 Urlaubstage

...

5.

Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Urlaubsjahres, spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden, und zwar grundsätzlich zusammenhängend. Er kann aus betrieblichen Gründen in höchstens zwei Abschnitte geteilt werden, auch auf Wunsch des Redakteurs/der Redakteurin ist eine Teilung möglich, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

...

§ 10 – Urlaubsgeld

1. a)

Redakteure/Redakteurinnen erhalten ein Urlaubsgeld. Es beträgt für das volle Urlaubsjahr 80 % eines Monatsgehalts (§ 3), unabhängig von der Dauer des Jahresurlaubes.

b)

Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Verlagszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftel des Urlaubsgeldes.

...

4.

Das Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt fällig; es wird in einer Summe ausgezahlt. Bei Urlaubsteilung ist der Zeitpunkt der Auszahlung zwischen Verlag und Redakteur/Redakteurin zu vereinbaren.

...

§ 19 – Anspruchsverfolgung und Schlichtung

1.

Mit Ausnahme der Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5) und für die Altersversorgung (§ 11) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb dreier Monate nach Fälligkeit geltend zu machen. Lehnt eine Partei die Erfüllung des geltend gemachten Anspruchs schriftlich ab, so muss dieser innerhalb eines halben Jahres nach Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden. Bei späterer Geltendmachung als nach Satz 1 und Satz 2 kann die Erfüllung verweigert werden.

...“

Der Kläger erkrankte am 24. April 2009 dauerhaft arbeitsunfähig. Seit Mai 2009 ist er als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Seit dem 01. Juni 2010 bezieht er eine unbefristete vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Er beantragte diese vorgezogene Altersrente zu seiner finanziellen Existenzsicherung, weil sein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall gemäß § 5 Abs. 3 MTV auf 12 Monate begrenzt war.

Im Juni/Juli 2010 verhandelten die Parteien über einen Auflösungsvertrag. Hintergrund war die auch der Beklagten bekannte Erkrankung des Klägers. Mit Schreiben vom 12. Aug. 2010 teilte die Beklagte dem Kläger mit, wenn er unbedingt am Arbeitsverhältnis weiterhin festhalten möchte, betrachte sie den Auflösungsvertrag als gegenstandslos.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17. Nov. 2010 zum 30. Nov. 2011.

Die Beklagte leistete Urlaubsabgeltung und zahlte das tarifliche Urlaubsgeld für die Zeit bis zum 31. Mai 2010, lehnte jedoch die Urlaubsabgeltung und zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld für die Zeit vom 01. Juni 2010 bis 30. Nov. 2011 mit der Begründung ab, der Kläger beziehe seit 01. Juni 2010 eine vorgezogene Altersrente.

Der Kläger machte mit Schreiben vom 23. Dez. 2011 auch Urlaubsabgeltung und das zusätzliche Urlaubsgeld in der unstreitigen Höhe von 22.857,23 EUR brutto für die Zeit vom 01. Juni 2010 bis 30. Sept. 2011 geltend. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 10. Jan. 2012 unter Hinweis darauf ab, der Kläger sei seit 01. Juni 2010 Altersrentner.

Am 02. Mai 2012 ging beim Arbeitsgericht die Klage des Klägers auf Leistung von Urlaubsabgeltung und Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes in Höhe von insgesamt 22.857,23 EUR brutto ein.

Der Kläger hat gemeint, seine Ansprüche unter Beachtung der manteltariflichen Ausschlussfristen geltend gemacht zu haben. Weder der Anspruch auf Urlaubsgeld noch

der auf Urlaubsentgelt werde von § 19 Abs. 1 MTV erfasst. Urlaubsansprüche entstünden im Übrigen auch während des Bezugs einer vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen, da das Arbeitsverhältnis während des Rentenbezugs bestanden habe. Er sei auch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Dazu hat der Kläger ein Attest der ihn behandelnden Ärzte L... und Dr. F... vom 10.07.2012 in Kopie vorgelegt (Bl. 51 d.A.).

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 22.857,22 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung und auf das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld sei gemäß 19 Abs. 1 des einschlägigen Manteltarifvertrages verfallen. Im Übrigen seien ab 01. Juni 2010 wegen der vorgezogenen Altersrente auch keine Urlaubsansprüche entstanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld unterfielen als Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1 MTV. Beide Ansprüche seien vom Anwendungsbereich der Ausschlussfrist nicht ausgenommen. Nach dem Wortlaut der auszulegenden Vorschrift seien von der Ausschlussfrist nur die Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5) und die Altersversorgung (§ 11) ausgenommen. Die Regelung in § 9 Abs. 5 MTV zum Urlaub beziehe sich allein auf die tatsächliche Gewährung des Urlaubs. Die Verwendung der Worte „der Regelung für den Urlaub“ gebiete kein anderes Ergebnis. Zum einen sei im Singular von der Regelung die Rede, die sodann durch den Klammerzusatz und den dortigen Verweis allein auf § 9 Abs. 5 MTV konkretisiert werde. Auch die Regelungssystematik verlange kein anderes Ergebnis. Die streitgegenständliche Vorschrift gehe davon aus, dass sämtliche nicht

erfüllten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der genannten Fristen geltend gemacht werden müssen. Dafür, dass die Ausnahme auch für reine Geldansprüche gelten sollte, gebe der Tarifvertrag keine Anhaltspunkte. Sowohl bei dem Anspruch auf Urlaubsgeld als auch bei dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung handele es sich aber um reine Geldansprüche.

Der Kläger hat gegen das ihm am 17. August 2012 zugestellte Urteil am 17. Sept. 2012 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist bis 19. Nov. 2012 am 19. Nov. 2012 begründet.

Der Kläger vertritt die Rechtsauffassung, die Ausschlussfrist erfasse nicht die Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs und die Leistung etwaigen tariflichen Urlaubsgeldes. § 10 Ziff. 4 MTV, der die Auszahlung des Urlaubsgeldes vom Urlaubsantritt abhängig mache, belege, dass Urlaub und Urlaubsgeld identisch zu behandeln seien. Im Übrigen sei die vom Arbeitsgericht gewählte Auslegung nicht eindeutig. Zumindest werde man annehmen können, dass die von ihm vorgetragene Auslegung auch vertretbar sei. Lasse eine tarifliche Regelung mehrere Auslegungen zu, so müsse die weitergehende und dem Arbeitnehmer ungünstigere Auslegung unterbleiben. Im Übrigen – so meint der Kläger – lege das Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses die Fälligkeit der Urlaubsabgeltung nicht fest. Die Fälligkeit trete erst ein, wenn der Gläubiger die Leistung vom Schuldner verlange. Dies sei mit Schreiben vom 23. Dez. 2011 erfolgt, weshalb die Frist des § 19 Abs. 2 MTV für die Klageerhebung auch frühestens am 23. Mai 2012 abgelaufen sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.07.2012
- 5 Ca 805 c/12 – abzuändern und die Beklagte zu
verurteilen, an ihn 22.857,23 EUR brutto zuzüglich
Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit dem 24.12.2011 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie wiederholt ihre erstinstanzliche Rechtsauffassung und verteidigt die angegriffene Entscheidung.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung und Zahlung des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes unterfalle der Ausschlussfrist des § 19 Abs. 1 MTV. Die dortige Ausnahmeregelung beziehe sich eindeutig nur auf § 9 Abs. 5 MTV und damit allein auf die tatsächliche Gewährung des Urlaubs. Das Berufungsgericht nimmt ausdrücklich zur Vermeidung von Wiederholungen auf den gesamten Inhalt der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug und macht sich diese zu eigen.

2. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine andere Entscheidung.

a. Der Kläger meint, die Auslegung des Arbeitsgerichts wäre nur dann korrekt gewesen, wenn sich der Wortlaut „Regelung für den Urlaub“ auf den Klammerzusatz beschränken lasse, also auf das, was in § 9 Abs. 5 MTV geregelt sei. § 9 Abs. 5 MTV regle aber nicht den Anspruch des Arbeitnehmers auf tatsächliche Gewährung des Urlaubs, sondern lediglich die Erweiterung des Urlaubsjahres abweichend vom Kalenderjahr.

Genau dies belegt aber, dass die Sichtweise des Arbeitsgerichts zutreffend ist. Es mag zwar sein, dass § 9 Abs. 5 MTV nicht direkt den Anspruch begründet und regelt.

§ 9 Abs. 5 MTV enthält allerdings ein eigenständiges Fristenregime für den Zeitraum, in dem der Urlaub tatsächlich genommen werden muss. Gerade weil es ein eigenständiges Fristenregime ist, war es folgerichtig, dass die Tarifvertragsparteien diese Regelung – aber auch nur diese Regelung – von der Ausschlussfrist ausnahmen. Letztlich regelten sie damit ohnehin nur das – möglicherweise auch nur deklaratorisch -, was nach der Rechtsprechung ohnehin galt, dass nämlich neben dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG beziehungsweise entsprechender tariflicher Regelungen kein Raum für zusätzliche tarifliche Ausschlussfristen bezogen auf die tatsächliche Inanspruchnahme desurlaubes bestand. Mit anderen Worten: Gerade weil der Tarifvertrag in § 9 Abs. 5 MTV für den Zeitraum der tatsächlichen Inanspruchnahme desurlaubes eine eigenständige Regelung enthält, war es für die Tarifvertragsparteien folgerichtig und jedenfalls im Sinne einer Klarstellung auch sinnvoll, dieses Fristenregime von den Ausschlussfristen des § 19 MTV auszunehmen.

b. Auch der Hinweis des Klägers auf den Zusammenhang zwischen § 9 MTV und § 10 MTV trägt nicht. Es dürfte sicherlich richtig sein, dass das Urlaubsgeld – mangels anderer deutlicher Regelung – in seinen Voraussetzungen und seiner Gestaltung grundsätzlich den allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen folgt. Dies sagt aber nichts darüber aus, inwieweit auf den Anspruch des Urlaubsgeldes tarifliche Ausschlussfristen Anwendung finden. Es ist ohne weiteres denkbar, dass für die tatsächliche Urlaubsgewährung eben das gesetzliche Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG beziehungsweise tarifliche Vorschriften gelten, für das zusätzliche Urlaubsgeld aber durchaus tarifliche Ausschlussfristen Anwendung finden können. Dies ist immer eine Frage der Auslegung der tariflichen Ausschlussfristen. Enthalten diese – wie hier – keinen deutlichen Hinweis darauf, dass auch der Anspruch gemäß § 10 MTV ausgenommen sein soll, so unterfallen grundsätzlich Ansprüche auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes etwaigen tariflichen Ausschlussfristen. Insoweit ist die Regelung – wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat – in § 19 Abs. 1 MTV eindeutig. Denn sie bezieht sich nur auf § 9 Abs. 5 MTV. Hätten die Tarifvertragsparteien beabsichtigt, auch den Anspruch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes von der Ausschlussfrist auszunehmen, so hätten sie dies geregelt.

c. Im Übrigen gilt: Der Kläger verkennt, dass die Bezugnahme in § 19 Abs. 1 MTV sich nur auf § 9 Abs. 5 MTV bezieht. Hätten die Tarifvertragsparteien sämtliche Fragen, also die Urlaubsgewährung, die Urlaubsabgeltung und die Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes, von tariflichen Ausschlussfristen ausnehmen wollen, so hätten sie dies mit der Maßgabe regeln können, dass vereinbart worden wäre, alle Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Urlaub und dem Urlaubsgeld stehen, von der Ausschlussfrist auszunehmen. Gerade eine solche Formulierung erfolgte jedoch nicht.

d. Dabei verkennt die Berufungskammer nicht, dass nach der früheren Rechtsprechung des 9. Senats auch der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs nicht den tariflichen Ausschlussfristen unterlag, selbst wenn diese umfassend alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betrafen (BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 365/10 -, zitiert nach juris Rn. 15). Da die Rechtslage in der Vergangenheit so war, könnte auch einiges dafür sprechen, dass die Tarifvertragsparteien in Kenntnis dieser Rechtsprechung davon ausgingen, der Urlaubsabgeltungsanspruch werde von der Ausschlussfrist nicht erfasst. Dies ändert aber nichts daran, dass mit der Rechtsprechungsänderung und der Aufgabe der Surrogatstheorie der Urlaubsabgeltungsanspruch nun ein reiner Entgeltanspruch ist, der wie jeder andere Entgeltanspruch auch tariflichen Ausschlussfristen unterfällt, es sei denn, diese sind so gestaltet, dass sie diesen Entgeltanspruch von der Verfallfrist ausnehmen wollen. Daran fehlt es allerdings aus den bereits vom Arbeitsgericht ausgeführten Gründen.

3. Entgegen der Auffassung des Klägers sind die Ansprüche auch tatsächlich verfallen. Der Manteltarifvertrag stellt in § 19 auf die Fälligkeit ab. Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst mehrfach entschieden, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch – vorbehaltlich abweichender Regelung – mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird (BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 352/10 –, zitiert nach juris Rn. 18 unter Hinweis darauf, dass dies auch für den Fall der Arbeitsunfähigkeit gelte; BAG, Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10 -, zitiert nach juris Rn. 23).

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07. August 2012 – 9 AZR 353/10 – führt zu keinem anderen Ergebnis. Dort äußert sich der Senat nicht zur Fälligkeit des Ab-

geltungsanspruches, sondern zur Frage des Verzugseintrittes und weist darauf hin, für die Leistung der Abgeltung sei nicht eine Zeit nach dem Kalender (§ 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB) bestimmt. Der 9. Senat äußert sich daher nur zu einer weiteren Tatbestandsvoraussetzung des Verzuges, nicht jedoch zu der Frage der Fälligkeit, also dem Zeitpunkt des „Verlangenkönnens „. Dazu führt der Senat (Rn. 45) unter Hinweis auf sein Urteil vom 09. Aug. 2011 (9 AZR 365/10) aus, aus § 7 Abs. 4 BUrlG folge nur das Entstehen des Urlaubsanspruches mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Fälligkeit des Abgeltungsanspruches hat der Senat damit nicht in Frage gestellt und geht weiterhin insoweit von dem Beendigungszeitpunkt aus.

Nach alledem ist die Berufung des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung (Tarifauslegung) zugelassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...