

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 1 Sa 313/11**

4 Ca 573/11 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.03.2012

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 27.03.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.06.2011 – 4 Ca 573/11 – teilweise geändert. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 423,33 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.03.2011 zu zahlen. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Der Kläger trägt 77 %, die Beklagte 23 % der Kosten des Rechtsstreits (beider Rechtszüge).

Die Revision wird hinsichtlich des Anspruchs auf tarifliches Urlaubsgeld 2010 zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

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

Die Revisionschrift 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 Revisionschrift 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.

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](http://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](http://www.egvp.de).

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

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten über Abgeltungsansprüche des Klägers wegen des tariflichen Mehrurlaubs sowie ein tarifliches Urlaubsgeld.

Der Kläger war vom 14.07.2005 bis zum 31.12.2010 bei der Beklagten als Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Textilindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Unter anderem galt damit auch die Urlaubsvereinbarung vom 12. Mai 1982 (UV, Bl. 29-34. d. A.). Danach stand dem Kläger ein Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen zu.

Der Kläger war ab dem 23.10.2009 durchgehend bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2010 arbeitsunfähig. Seitdem bezieht er Altersrente. Im Jahr 2009 nahm der Kläger bis zu seiner Erkrankung 26 Tage Urlaub.

Mit Schreiben vom 16.12.2010 machte der Kläger für das Jahr 2009 4 Urlaubstage geltend und für das Jahr 2010 30 Urlaubstage zuzüglich Urlaubsgeld „gemäß dem Urlaubstarifvertrag“. Wegen des Inhalts des Schreibens im Einzelnen wird auf die Anlage K 2 (Bl. 4 d. A.) verwiesen.

Die Beklagte zahlte eine Urlaubsabgeltung für 20 Urlaubstage aus dem Jahr 2010 und lehnte weitere Zahlungsansprüche des Klägers ab.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger nunmehr die Abgeltung von 4 Tagen Urlaub aus dem Jahr 2009 (EUR 342,18 brutto), 10 Tagen aus dem Jahr 2010 (EUR 855,44 brutto) sowie die Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes (EUR 635,00 brutto). Der Höhe nach sind die Beträge unstrittig.

Er hat die Auffassung vertreten, aus den tariflichen Regelungen ergebe sich, dass auch die tariflichen Mehrurlaubsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

nach durchgehender Arbeitsunfähigkeit abzugelten seien. Gleiches gelte für die Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den vorliegenden Sachverhalt nicht zu übertragen, da die Tarifvertragsparteien in der UV eigenständige sich vom Bundesurlaubsgesetz lösende Regelungen getroffen hätten. Auch der Anspruch auf tarifliches zusätzliches Urlaubsgeld sei vom Bestehen und Gewähren eines tariflichen Urlaubsanspruchs abhängig.

Wegen des weiteren Vorbringens und der Anträge in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage in vollem Umfang abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Übertragung des tariflichen Mehrurlaubs für das Jahr 2009 auf das Jahr 2010 habe der Kläger entgegen § 7 Nr. 6 UV nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht. Zwar sehe § 7 Nr. 6 keine ausdrückliche Frist vor, es ergebe sich aus der Klausel aber, dass eine schriftliche Geltendmachung bis zum 31.03. des Folgejahres erfolgen müsse. Dem Erlöschen des Anspruchs stehe auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht entgegen, da das Urlaubsrecht im Tarifvertrag eigenständig geregelt sei. Dies habe das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein bereits im Urteil vom 02.07.1999 (6 Sa 308/98) festgestellt. Das Arbeitsgericht hat sich den Wertungen jener Entscheidung angeschlossen. Auch ein Anspruch auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs für 2010 bestehe nicht, da sich aus § 9 UV ergebe, dass die Gewährung tariflichen Urlaubs voraussetze, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig sei. Die Rechtsprechungsänderung in diesen Fällen beziehe sich allein auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Ein Anspruch auf tarifliches Urlaubsgeld für 2010 bestehe nicht, da dieses zum tariflichen Mehrurlaubsanspruch akzessorisch sei. Dafür spreche bereits die Bezeichnung der Leistung als ein mit dem Urlaubsentgelt zu zahlendes zusätzliches Urlaubsgeld.

Gegen dieses ihm am 25.07.2011 zugestellte Urteil hat der Kläger am 17.08.2011 Berufung eingelegt und diese am 26.09.2011, einem Montag, begründet.

Er trägt vor, die Rechtsprechung habe hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs einen Abgeltungsanspruch auch dann zugelassen, wenn die Übertragung des Anspruchs auf das Folgejahr nicht vom Arbeitnehmer geltend gemacht worden sei. Auch sei jedenfalls hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs in der Rechtsprechung ausgeführt worden, ein Abgeltungsanspruch könne auch dann bestehen, wenn der Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraums wegen Erkrankung des Arbeitnehmers nicht tatsächlich habe genommen werden können. Das Gericht habe keine zwingenden überzeugenden Gründe dafür angeführt, dass hinsichtlich des tariflichen zusätzlichen Urlaubsanspruchs für 2009 etwas anderes gelten müsse.

Gleiches gelte auch hinsichtlich des tariflichen zusätzlichen Urlaubsanspruchs für das Jahr 2010. Insoweit sei fraglich, ob die Vereinbarung unter § 7 Ziff. 6 UV zwingend dazu führe, dass eine andere Behandlung des tariflichen Mehrurlaubsanspruchs erfolgen müsse als beim gesetzlichen Urlaub. Es habe ständiger Rechtsprechung entsprochen, dass auch der gesetzliche Urlaubsanspruch dann verfalle, wenn er bis zum 31. März des jeweiligen Folgejahres nicht genommen werden könne. Hiergegen wende sich die neueste Rechtsprechung.

Hinsichtlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes fänden sich im angefochtenen Urteil keine Ausführungen. Unstreitig habe der Kläger einen Urlaubsentgeltanspruch, so dass ihm zumindest anteilig in der Höhe, die sich aus dem gesetzlichen Urlaubsanspruch ergebe, das zusätzliche Urlaubsgeld zustehe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.06.2011 (4 Ca 573/11) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, EUR 1.832,62 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.03.2011 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

1. die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.06.2011 (4 Ca 574/11) als unzulässig zu verwerfen,
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.06.2011 (4 Ca 573/11) zurückzuweisen.

Sie hält die Berufung bereits für unzulässig, da die Berufungsgründung nicht den gesetzlichen Anforderungen genüge. Es fehle eine hinreichende Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils.

Im Übrigen sei die Berufung auch in vollem Umfang unbegründet. Insoweit wiederholt die Beklagte ihren Vortrag aus der ersten Instanz und vertieft diesen. Insbesondere führt die Beklagte umfangreich dazu aus, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des über das Bundesurlaubsgesetz hinausgehenden übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ein ganz erheblich abweichendes tarifliches Urlaubsregime etabliert hätten und verweist insoweit auf die einschlägigen Tarifbestimmungen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung hat nur zum Teil Erfolg.

Hinsichtlich der Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs für 2009 und 2010 ist die Berufung unzulässig, wegen des Anspruchs auf tarifliches Urlaubsgeld 2010 ist die Berufung zulässig und insoweit auch zum Teil begründet. Soweit die Berufung begründet ist, ist das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur anteiligen Zahlung zuzüglich Zinsen verurteilt worden.

**I.**

Die Berufung des Klägers ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt worden. Auch hat der Kläger die Berufung innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet. Dennoch ist die Berufung nicht in allen Teilen des Streitgegenstands zulässig, weil die Berufungsbegründung teilweise nicht den gesetzlichen Anforderungen genügt.

Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG sind die Vorschriften der ZPO über die Begründung der Berufung auch im Urteilsverfahren vor den Gerichten für Arbeitsachen anwendbar. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Dadurch soll bloßen, formelhaften Berufungsbegründungen entgegengewirkt und eine Beschränkung des Rechtsstoffs im Berufungsverfahren erreicht werden. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den Streitfall zugeschnitten sein. Eine schlüssige Begründung kann zwar nicht verlangt werden; doch muss sich die Berufungsbegründung mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen oder lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG, Urteil vom 15.03.2011 – 9 AZR 813/09 -, Juris, Rn 11).

Nach diesen Maßgaben genügt die Berufungsbegründung nicht den gesetzlichen Anforderungen, soweit sie sich mit dem Anspruch des Klägers auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs für 2009 (4 Tage) und 2010 (10 Tage) befasst.

1. Ein Anspruch des Klägers auf Abgeltung des tariflichen Resturlaubs 2009 hat das Arbeitsgericht mit der Begründung abgelehnt, der Anspruch sei am 31.03.2010 verfallen, da der Tarifvertrag eine schriftliche Geltendmachung voraussetze. Dem stehe die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht entgegen, da die tarifvertragliche Urlaubsvereinbarung eigenständige Urlaubsregelungen enthalte. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 02.07.1999 verwiesen, die von der Beklagten zitiert worden war und aus der sich die Gründe für die Annahme eines eigenständigen Urlaubsregimes ergeben (Bl. 21 u. 24 d. A.).

Demgegenüber verweist die Berufungsbegründung auf eine Rechtsprechung, wonach eine Abgeltung auch bei fehlender rechtzeitiger Geltendmachung verlangt werden könne und ferner darauf, dass keine zwingenden überzeugenden Gründe angeführt worden seien, dass wegen des tariflichen Urlaubs etwas anderes gelten solle, wenn der Arbeitnehmer erkrankt sei.

Damit rügt die Berufungsbegründung lediglich formelhaft unter Hinweis auf eine nicht näher benannte Rechtsprechung die Auffassung des Arbeitsgerichts. Eine Auseinandersetzung mit den in Bezug genommenen Ausführungen zum Bestehen eines eigenständigen Urlaubsregimes in der Textil- und Bekleidungsindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein fehlt vollständig. Letztlich vermisst der Kläger eine überzeugende Begründung des Arbeitsgerichts, ohne seinerseits zu begründen, warum die Auffassung des Arbeitsgerichts nicht zutreffend sein soll.

2. Die Ablehnung des Anspruchs auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs 2010 hat das Arbeitsgericht unter Hinweis auf § 9 UV damit begründet, dass die Urlaubsgewährung und damit auch die Urlaubsabgeltung Arbeitsfähigkeit voraussetze. Die Änderung der Rechtsprechung beziehe sich demgegenüber nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Die schriftliche Geltendmachung nach § 7 Nr. 6 UV könne damit den

Verfall des Urlaubsanspruchs nicht aufhalten, wenn die geltend gemachte Forderung nicht mehr erfüllt werden könne, weil der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig gewesen sei.

Demgegenüber führt der Kläger in der Berufungsbegründung aus, es sei fraglich, ob die Vereinbarung unter § 7 Ziff. 6 zwingend dazu führen müsse, dass eine andere Behandlung des tariflichen Mehrurlaubsanspruchs erfolgen müsse, als beim gesetzlichen Urlaub. Es habe ständiger Rechtsprechung entsprochen, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch auch dann verfallende, wenn er bis zum 31. März des jeweiligen Folgejahres nicht habe genommen werden können. Dagegen wende sich die neueste Rechtsprechung.

Damit liefert der Kläger keine auf den Streitfall zugeschnittene Berufungsbegründung. Mit rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten befasst sich die Berufungsbegründung nicht. Der Kläger hält nach seinen Worten das Urteil auch gar nicht für falsch, sondern meint, es sei fraglich, ob sich aus § 7 Ziff. 6 UV zwingend eine Andersbehandlung des tariflichen Mehrurlaubsanspruchs ergebe. Eine Auseinandersetzung mit den einschlägigen tariflichen Regelungen fehlt.

3. Den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für das Jahr 2010 hat das Arbeitsgericht unter Hinweis auf die Akzessorietät des tariflichen Urlaubsentgelts zum tariflichen Mehrurlaubsanspruch abgewiesen.

Die Berufungsbegründung rügt insoweit, dass – erkennbar unrichtig – das Arbeitsgericht die Abweisung gar nicht begründet habe. Die Berufungsbegründung führt aber auch aus, dem Kläger müsse zumindest ein anteiliger Anspruch auf das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld entsprechend der Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zustehen.

Damit rügt der Kläger, das Arbeitsgericht habe einen Aspekt bei der ablehnenden Entscheidung übersehen, weil die Gewährung eines anteiligen Anspruchs nicht in Betracht gezogen worden sei. Damit greift er die tatsächlichen Ausführungen des

Arbeitsgerichts an. Die Kammer hält die Berufung insoweit daher für gerade schon zulässig.

## II.

Soweit die Berufung zulässig ist, ist sie teilweise auch begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf anteiliges tarifliches Urlaubsgeld für das Jahr 2010 zu. Der Anspruch folgt aus § 13 Ziffern 1, 6 UV in ergänzender Auslegung des Tarifvertrags.

1. Die maßgeblichen tariflichen Vorschriften lauten:

### § 13

#### Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Arbeitnehmer, die gemäß § 4 dieses Vertrages (6-monatige Wartezeit) den vollen Urlaubsanspruch erworben haben, erhalten neben dem Urlaubsentgelt (§ 12) ein zusätzliches Urlaubsgeld.

...

5. Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des 15-tägigen Urlaubs, bei nicht zusammenhängend gewährtem Urlaub vor Antritt des überwiegenden Teiles zu berechnen und zu zahlen.

6. Arbeitnehmer, die während des Urlaubsjahres (Kalenderjahres) eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Jahr ein Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubsgeldes.

Bei Ausscheiden vor Ablauf des Urlaubsjahres ist danach zuviel gezahltes Urlaubsgeld anteilig (Zwölftelung) zurückzuzahlen.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt im Falle der Invalidität oder des Eintritts der versicherungsrechtlichen Altersgrenze sowie der Einberufung zum Grundwehrdienst.

7. Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen eines Verhaltens des Arbeitnehmers, das zur fristlosen Entlassung berechtigt, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst wird.

Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer unter Vertragsbruch das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet.

In diesen Fällen ist bereits erhaltenes Urlaubsgeld voll zurückzuzahlen.

8. Der Anspruch auf Urlaubsgeld erlischt am 31. März des auf das Urlaubsjahr (Kalenderjahr) folgenden Jahres, sofern der Anspruch in Verbin-

derung mit Urlaub gemäß § 7 Ziffern 3 und 6 nicht schriftlich geltend gemacht worden ist.

2. Nach § 13 Nr. 1 UV erhalten Arbeitnehmer, die gemäß § 4 des Vertrags den vollen Urlaubsanspruch erworben haben, neben dem Urlaubsentgelt (§ 12) ein zusätzliches Urlaubsgeld.

a) Der seit Juli 2005 beschäftigte Kläger hatte für das Jahr 2010 den vollen Urlaubsanspruch erworben, vorbehaltlich des Umstandes, dass er im ganzen Jahr arbeitsunfähig erkrankt war.

b) § 13 Nr. 1 UV sieht vor, dass das zusätzliche Urlaubsgeld neben dem Urlaubsentgelt gezahlt wird.

Nach der Konzeption des Tarifvertrags soll daher das Urlaubsgeld zusätzlich zum Urlaubsentgelt und - wie sich aus § 13 Nr. 5 ergibt - im Zusammenhang mit dem Antritt des Urlaubs gezahlt werden.

aa) Ein Urlaubsentgeltanspruch des Klägers für 2010 besteht nicht. Vielmehr kommt allenfalls ein Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers in Betracht, da das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 endete und der Kläger im Jahr 2010 keinen Urlaub gewährt bekommen hat.

bb) Eine Auslegung des Tarifvertrags ergibt aber, dass das zusätzliche Urlaubsgeld auch zu zahlen ist, wenn anstelle des Urlaubsentgelts eine Urlaubsabgeltung gezahlt wird. Das folgt aus § 13 Ziffer 6 UV. Nach dieser Vorschrift erhalten Arbeitnehmer, die während des Urlaubsjahres ausscheiden, für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Jahr ein Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubsgeldes. Dabei wird die Gewährung dieses anteiligen Urlaubsgeldes nicht davon abhängig gemacht, ob Urlaub gewährt worden ist oder nicht.

Dies wiederum ergibt eine Auslegung der Nr. 6.. Dort heißt es, dass Arbeitnehmer, die während des Urlaubsjahres ausscheiden, für jeden vollen Monat ein Urlaubsgeld erhalten. Auch ist nach § 13 Ziffer 6 Satz 2 UV zuviel gezahltes Urlaubsgeld nur an-

teilig zurückzuzahlen bei Ausscheiden vor Ablauf des Urlaubsjahres, nicht aber für den Fall, dass ein Urlaub gar nicht angetreten wird. Vielmehr entfällt der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld nach § 13 Nr. 7 UV nur aus bestimmten dort genannten Gründen, nämlich etwa bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber. Die Nichtgewährung von Urlaub führt demgegenüber nicht zur Rückzahlungspflicht hinsichtlich anteilig gezahltem Urlaubsgeld.

3. Die Beklagte schuldet der Höhe nach aber nur 2/3 des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes. Das liegt daran, dass der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld der Höhe nach akzessorisch zum Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist und die Beklagte für 2010 nur Urlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen abzugelten hat. Dies ergibt ebenfalls eine Auslegung des Tarifvertrags.

a. Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld hängt der Höhe nach vom Urlaubsabgeltungsanspruch ab.

Ist das Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft, wird es nur geschuldet, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung besteht. Der tarifliche Anspruch auf Urlaubsgeld folgt den für Urlaubsentgelt geltenden Grundsätzen, wenn er von den Tarifvertragsparteien vom Bestand des Urlaubsanspruchs abhängig gemacht wird. Diese Abhängigkeit muss im Tarifvertrag nicht ausdrücklich vorgesehen sein. Sie kann sich aus dem tariflichen Regelungszusammenhang ergeben. Ob ein tarifvertragliches Urlaubsgeld als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestattet ist oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängt, richtet sich nach den tariflichen Leistungsvoraussetzungen. Maßgebend sind die normierten Anspruchsvoraussetzungen und Ausschlussstatbestände. Die Bezeichnung der Leistung als ein mit dem Urlaubsentgelt zu zahlendes „zusätzliches Urlaubsgeld“ spricht schon für die Abhängigkeit des Urlaubsgeldes von der Urlaubsvergütung. Auch der Umstand, dass ein von der Zahlung des Urlaubsentgelts oder der Urlaubsabgeltung abhängiger Zahlungstermin festgelegt wird, spricht gegen eine urlaubsunabhängige Sonderzahlung (BAG, Urteil vom 19.05.2009 – 9 AZR 477/07 – juris, Rn 15, 17, 20).

Danach ist vorliegend von der Akzessorietät des Urlaubsgeldanspruchs vom tariflichen Urlaubsanspruch auszugehen. In § 13 Nr. 1 UV haben die Tarifvertragsparteien geregelt, dass das zusätzliche Urlaubsgeld „neben dem Urlaubsentgelt“ gezahlt wird. In § 13 Nr. 5 UV ist als Fälligkeitszeitpunkt der Antritt des Urlaubs, bei nicht zusammenhängend gewährtem Urlaub der Antritt des überwiegenden Teils des Urlaubs als Zahlungstermin für das Urlaubsgeld festgelegt. Dass die Tarifvertragsparteien einen nach der Anlage A zur UV festgelegten Festbetrag als zusätzliches Urlaubsgeld vereinbart haben, steht der Annahme der Akzessorietät nicht entgegen.

b. Für 2010 schuldete die Beklagte nur Urlaubsabgeltung für 20 Tage. Der tarifliche Abgeltungsanspruch für 10 Tage tariflichen Mehrurlaub des Jahres 2010 ist verfallen, obwohl der Kläger im ganzen Jahr 2010 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war. Allerdings verfällt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der infolge Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommene Urlaub entgegen der früheren Rechtsprechung nicht mehr. Dies gilt aber uneingeschränkt nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Für tarifliche Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Urlaub hinausgehen, gilt vielmehr Folgendes:

Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von 4 Wochen übersteigen, frei regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Fortbildung des § 7 Abs. 3 und Abs. 4 BUrlG beschränkt. Einem tariflich angeordneten Verfall des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs und seiner Abgeltung steht nach dem klaren Richtlinienrecht und der gesicherten Rechtsprechung des EuGH kein Unionsrecht entgegen. Es ist zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien von ihrer freien Regelungsmacht Gebrauch gemacht haben. Dies kann sich daraus ergeben, dass sie entweder bei ihrer Verfallsregelung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tarifvertraglichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen zur Übertragung und zum Verfall des Ur-

laubsanspruchs getroffen haben (BAG, Urteil vom 12.04.2011 – 9 AZR 80/10 – juris, Rn 21 f.).

Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tarifvertraglichen Mehrurlaub unterschieden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen tarifvertraglichen Ansprüchen unterscheidet, deutliche Anhaltspunkte bestehen. Diese können sich nur daraus ergeben, dass der Tarifvertrag gesetzliche und tarifvertragliche Urlaubsansprüche unterschiedlich regelt (BAG vom 12.04.2011 – 9 AZR 80/10 -, Juris, Rn. 25 und 26).

Im Tarifvertrag Urlaubsvereinbarung wird von den Tarifvertragsparteien zwischen dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaub differenziert. Das ergibt sich schon aus § 3 Ziff. 2 UV. Danach sollten die den damaligen gesetzlichen Urlaub von 15 Arbeitstagen übersteigenden Urlaubstage getrennt vom übrigen Urlaub gewährt werden. 5 Arbeitstage dieses tariflichen Mehrurlaubs sollten im Winter, vorzugsweise zwischen Weihnachten und Neujahr gewährt werden. Auch § 7 Nr. 2 UV sieht vor, dass zusammenhängend ein 15-tägiger Urlaub und ein Winterurlaub zu gewähren ist, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe machen eine Teilung des Urlaubs erforderlich. Darüber hinaus besteht nach § 3 Nr. 3 UV ein Anspruch auf den zusätzlichen tariflichen Winterurlaub nur unter bestimmten Voraussetzungen. Schließlich regeln die Parteien in § 7 Nr. 5 UV auch eigenständig den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs, nämlich im Fall eines Verhaltens des Arbeitnehmers, das zur fristlosen Entlassung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Ob daneben die Tarifvertragsparteien auch wesentliche abweichende Regelungen zur Übertragung und zum Verfall des Urlaubs getroffen haben, worauf sich die Beklagte unter Hinweis auf die §§ 7 Ziffern 4, 5 und 6 des Tarifvertrags ergänzend bezieht, kann daher offen bleiben.

Als Zwischenergebnis lässt sich daher feststellen, dass dem Kläger ein Urlaubsabgeltungsanspruch für 20 Arbeitstage zusteht, der Abgeltungsanspruch für 10 Arbeitstage aber verfallen ist. Grundsätzlich ist bei einem anteiligen Urlaubsabgeltungsanspruch auch anteiliges Urlaubsgeld zu zahlen, § 13 Nr. 6 UV.

c. Tariflich nicht geregelt ist aber, ob in dem Fall, dass ein anteiliger Urlaubsabgeltungsanspruch nur deswegen besteht, weil der Kläger im ganzen Jahr arbeitsunfähig gewesen ist, ebenfalls anteiliges Urlaubsgeld geschuldet ist. Von § 13 Nr. 6 UV wird dieser Sachverhalt nicht erfasst. Dieser sieht eine anteilige Zahlung nur für das Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres vor.

Eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass auch in diesem Fall ein anteiliges Urlaubsgeld geschuldet sein soll.

Auch tarifvertragliche Regelungen sind einer ergänzenden Auslegung zugänglich, soweit damit kein Eingriff durch die in Artikel 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine solche Auslegung hat daher außer Betracht zu bleiben, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst unregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Demgegenüber haben die Gerichte für Arbeitssachen grundsätzlich die Pflicht, eine unbewusste Tariflücke zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben. Zwar haben die Tarifvertragsparteien in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob sie eine von ihnen geschaffene Ordnung beibehalten oder ändern. Solange sie daran festhalten, hat sich eine ergänzende Auslegung an dem bestehenden System und dessen Konzeption zu orientieren. Diese Möglichkeit scheidet erst aus, wenn den Tarifvertragsparteien ein Spielraum zur Lückenschließung bleibt und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen bleiben muss, die von ihnen für angemessen gehaltene Lösung zu finden (BAG, Urteil vom 29.04.2004 – 6 AZR 101/03 – Juris, Rn 34).

Vorliegend enthält § 13 UV eine unbewusste Tariflücke. Der Tarifvertrag ist nämlich erst durch die Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verfall

des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses lückenhaft geworden. Während vor dieser Rechtsprechungsänderung wegen der Akzessorietät des tariflichen Urlaubsgeldanspruchs zum Abgeltungsanspruch ein Urlaubsgeld im Fall durchgehender Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht geschuldet war, weil auch kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestand, hat sich die Rechtslage nunmehr geändert. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch besteht wegen der Rechtsprechungsänderung in Höhe des gesetzlichen Urlaubs. Die Frage, was in diesem Fall mit dem Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld geschieht, ist im Tarifvertrag nicht geregelt, weil 1982, als die Urlaubsvereinbarung geschlossen wurde, dieses Problem noch nicht existierte.

Die Regelung in § 13 UV gebietet jedoch eine ergänzende Auslegung dahin, dass in diesem Fall ein anteiliges Urlaubsgeld vom Arbeitgeber geschuldet ist. § 13 Nr. 6 Ziffer 6 UV gibt hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien, hätten sie den vorliegenden Fall bedacht, einen Anspruch auf anteiliges Urlaubsgeld in Höhe des anteiligen Abgeltungsanspruchs geregelt hätten. § 13 Nr. 6 UV belegt, dass die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einer Zahlung anteiligen Urlaubsgeldes vorgesehen haben. Es sind keine Gründe dafür erkennbar, warum der vorstehende Sachverhalt anders behandelt werden soll als derjenige, dass ein anteiliger Urlaubsanspruch nur deswegen besteht, weil der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr ausgeschieden ist.

d. Damit stehen dem Kläger 20/30 des tariflichen Urlaubsgeldes zu, das sind 2/3 von 635,00 EUR, also 423,33 EUR.

4. Durch sein Schreiben vom 16.12.2010, mit dem der Kläger unter anderem die Zahlung zusätzlichen Urlaubsgeldes verlangt hat, hat der Kläger die tarifliche Frist nach § 13 Nr. 8 UV gewahrt.

5. Der Zinsanspruch des Klägers folgt aus den §§ 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

6. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. Im Hinblick auf den Anspruch auf zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld ist die Revision wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Auslegung des Tarifvertrags Urlaubsvereinbarung zugelassen worden.