Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 9 AZR 169/00
Bundesarbeitsgericht 9. Senat — Urteil vom 3. April 2001
- 9 AZR 169/00 -

I. Arbeitsgericht
Solingen — Urteil vom 21. September 1999
- 5 Ca 1204/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf — Urteil vom 13. Januar 2000
- 13 (2) Sa 1679/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsgeld - Auslegung - Tarifvertrag

Gesetz:

Manteltarifvertrag des Einzelhandels NRW vom 20. September 1996 §§ 15, 24; Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) vom 20. September 1996 Abschn. A §§ 1 ff.

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu - 9 AZR 166/00 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 169/00
13 (2) Sa 1679/99
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. April 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Hintloglou für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Januar 2000 - 13 (2) Sa 1679/99 - wird zurückgewiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Urlaubsgeld für das Urlaubsjahr 1998.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Verkäuferin teilzeitbeschäftigt. Die Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis sind der für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag des Einzelhandels NRW vom 20. September 1996 (MTV) und der ebenfalls allgemeinverbindliche Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) vom 20. September 1996 (TV Sonderzahlung) anzuwenden.

In § 15 MTV ist ua. bestimmt, der Urlaub diene der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers (Abs. 1 Satz 1). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (Abs. 2). Der Urlaub ist möglichst im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen (Abs. 7 Satz 1 und Satz 2). Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten vier Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (Abs. 8). Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld gemäß einem besonderen Urlaubsgeldabkommen (Abs. 11). Unter der Überschrift Verfallklausel ist in § 24 MTV ua. bestimmt:

> „(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:
>
> a) 3 Monate nach Fälligkeit:
>
> Ansprüche auf Abgeltung der Überstunden;
>
> b) spätestens 3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
>
> Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsabgeltung und Sonderzahlungen;

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) 6 Monate nach Fälligkeit:

alle übrigen aus Tarifvertrag und Arbeitsverhältnis entstandenen finanziellen Ansprüche.

(2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind.

(3) Vorstehende Fristen gelten als Ausschlußfristen."

In dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen heißt es einleitend:

„Ab dem Kalenderjahr 1997 erhalten die Arbeitnehmer im Einzelhandel im Lande Nordrhein-Westfalen (§ 1 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel, in der jeweils geltenden Fassung) Auszubildende und denen Gleichzustellende eine Sonderzahlung, die sich aus zwei Teilbeträgen zusammensetzt, nämlich aus

- Urlaubsgeld (Abschnitt A) und
- tariflicher Sonderzuwendung (Abschnitt B)"

Die Vorschriften zum Urlaubsgeld lauten auszugsweise:

„§ 1

Höhe und Anspruchsvoraussetzungen

(1) Das Urlaubsgeld für erwachsene vollbeschäftigte Arbeitnehmer beträgt

55 %

des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I (Verkäufer etc.) des Gehaltstarifvertrages nach dem jetzt geltenden Tarifschema am Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres.

(2) Jugendliche vollbeschäftigte Arbeitnehmer, Auszubildende und diesen Gleichzustellende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haben Anspruch auf jeweils die Hälfte der im Abs. 1 genannten Sätze. ...

(3) Auszubildende und diesen Gleichzustellende ...

(4) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein anteiliges Urlaubsgeld gemäß Abs. 1 entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit. ...

(5) Jeglicher Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht erstmalig nach mehr als 3monatiger ununterbrochener Zugehörig-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

keit zu demselben Betrieb/Unternehmen. Die Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit wird nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

(6) Das Urlaubsgeld ist anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren. Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, steht dem Arbeitnehmer nach Erfüllen der Wartezeit gemäß Abs. 5 für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes zu, soweit ihm nicht für diese Zeit von einem anderen Arbeitgeber Urlaubsgeld gezahlt worden ist.

§ 2

Fälligkeit

(1) Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Es wird fällig, wenn dem Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des ihm tariflich zustehenden Jahresurlaubs gewährt wird.

(2) Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag können andere Fälligkeitstermine vereinbart werden.

(3) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden und wird er deshalb abgegolten, ist das anteilige Urlaubsgeld gemäß § 1 Abs. 6 bei Austritt auszuzahlen.

§ 3

Rückzahlungsverpflichtungen

(1) Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß zurückzuzahlen. Eine Verpflichtung zur Rückzahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet. Von der Rückzahlungsverpflichtung sind ferner Arbeitnehmer befreit, deren Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes mehr als 5 Jahre gedauert hat oder die unter die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes fallen."

Die Klägerin war seit dem 7. August 1997 sowie über den 30. April 1999 hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Für das Urlaubsjahr 1998 erhielt sie keinen Urlaub. Im

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

März 1999 verlangte sie vergeblich schriftlich von der Beklagten Zahlung des Urlaubsgeldes für 1998.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.315,04 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. April 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klägerin mit der Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, mit der sie nunmehr Zahlung von 1.291,66 DM verlangt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Sie hat gegen die Beklagte für das Jahr 1998 keinen Anspruch auf Urlaubsgeld. Das haben die Vorinstanzen zutreffend entschieden.

I. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf die Bestimmungen des TV Sonderzahlung stützen.

1. Der Anspruch der Klägerin ist allerdings entgegen der Auffassung der Beklagten zunächst entstanden.

a) Nach dem Eingangssatz im TV Sonderzahlung erhalten die Arbeitnehmer im Einzelhandel im Land Nordrhein-Westfalen ein Urlaubsgeld, soweit sie unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags fallen. Hierzu gehört die Klägerin. Sie ist als Arbeitnehmerin in dem Einzelhandelsunternehmen der Beklagten beschäftigt (§ 1 Abs. 2 MTV). Zudem erfüllt sie die in § 1 Abs. 5 TV Sonderzahlung Abschnitt A verlangte Mindestbetriebszugehörigkeit von drei Monaten. An weitere Voraussetzungen ist das Entstehen des Urlaubsgeldanspruchs nicht geknüpft. Wie der Urlaubsanspruch entsteht er nach Ablauf der Wartezeit mit Beginn des Urlaubsjahres (*zum Urlaubsanspruch ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vgl. 28. Januar 1982 - 6 AZR 571/79 - BAGE 37, 382; 13. Mai 1982 - 6 AZR 360/80 - BAGE 39, 53*).

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

b) § 1 Abs. 6 TV Sonderzahlung Abschnitt A ist nichts anderes zu entnehmen. Mit der Formulierung in Satz 1, das Urlaubsgeld sei „anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren", haben die Tarifvertragsparteien nicht ausgedrückt, der Urlaubsgeldanspruch entstehe erst mit der Gewährung von Urlaub, wie die Beklagte meint. Die in der Vorschrift angesprochene anteilige Gewährung bezieht sich allein auf die Höhe des Urlaubsgeldes, wie die Wortfolge und der Zusammenhang mit Satz 2 zeigen. Danach kann der Arbeitnehmer im Ein- und Austrittsjahr für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubsgeldes verlangen. Bestätigt wird dieses Verständnis durch § 2 Abs. 3 TV Sonderzahlung Abschnitt A. Dort haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, „das anteilige Urlaubsgeld gem. § 1 Abs. 6" sei bei Austritt zu zahlen, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden könne.

2. Der danach entstandene Anspruch der Klägerin ist mit dem 30. April 1999 erloschen. Nachdem der Klägerin krankheitsbedingt weder im Urlaubsjahr 1998 noch im Übertragungszeitraum Urlaub erteilt werden konnte, ist ihr Urlaubsanspruch aufgrund seiner Befristung mit dem 30. April 1999 erloschen (*ständige Rechtsprechung des BAG vgl. 24. November 1987 - 8 AZR 140/87 - BAGE 56, 340*). Damit ist auch der Anspruch auf Urlaubsgeld untergegangen. Das ergibt sich aus dem Tarifvertrag.

a) Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 TV Sonderzahlung Abschnitt A ist das Urlaubsgeld auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Diese Regelung entspricht § 15 Abs. 10 Satz 5 MTV, wonach das Urlaubsentgelt ebenfalls auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Urlaubsantritt zu zahlen ist. Urlaub wird „angetreten", sobald der Arbeitnehmer aufgrund der urlaubsbedingten Freistellung nicht mehr zu arbeiten braucht. Kann der Arbeitnehmer aufgrund andauernder Erkrankung nicht von seiner Arbeitspflicht freigestellt werden und mithin auch keinen Urlaub antreten, kann er auch kein Urlaubsgeld verlangen. Wortlaut und Systematik des Tarifvertrags sind insoweit deutlich. Die Tarifvertragsparteien haben für ihr Tarifgebiet die Regel aufgestellt: Ohne Urlaub kein Urlaubsgeld.

Der Arbeitgeber ist nicht einmal verpflichtet, bei jedem Urlaubsantritt des Arbeitnehmers das Urlaubsgeld auszuzahlen, wie § 2 Abs. 1 Satz 2 TV Sonderzahlung Abschnitt A zu entnehmen ist. Der Arbeitnehmer kann das Urlaubsgeld vielmehr erst verlangen, wenn ihm mindestens die Hälfte des ihm tariflich zustehenden Jahresurlaubs gewährt wird. Erkennbar haben die Tarifvertragsparteien mit dieser Mindestdauer dem Umstand Rechnung getragen, daß das Urlaubsgeld als Einmalzahlung geschuldet

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ist. Der Arbeitgeber soll nicht bereits bei der Gewährung eines oder mehrerer Tage Urlaub am Jahresanfang gezwungen sein, den gesamten Betrag an den Arbeitnehmer auszukehren, obwohl bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers im Kalenderjahr der Anspruch nach § 1 Abs. 6 nur anteilig besteht und nach § 3 TV Sonderzahlung Abschnitt A Rückzahlungsverpflichtungen ausgelöst werden können.

b) Die gegen diese Auslegung erhobenen Einwände der Klägerin greifen nicht durch.

aa) § 24 Abs. 1 MTV ist nicht zu entnehmen, der Anspruch auf Urlaubsgeld werde spätestens am Ende des Urlaubsjahres fällig. In der Vorschrift wird allein geregelt, innerhalb welcher Fristen die dort genannten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden müssen, andernfalls der Anspruchsinhaber mit ihnen nach § 24 Abs. 3 MTV ausgeschlossen ist. Sie enthält keine Bestimmung zur Fälligkeit der jeweiligen Ansprüche. Diese richtet sich vielmehr nach den in den Tarifvorschriften getroffenen Regelungen, hier also nach § 2 Abs. 1 TV Sonderzahlung Abschnitt A.

bb) Der von der Klägerin angenommene Gratifikationscharakter des Urlaubsgeldes ist für die Auslegung des Tarifvertrags ohne Bedeutung. Die Tarifvertragsparteien sind frei in ihrer Entscheidung, ohne Rücksicht auf Arbeitspflichten oder auf Urlaubsansprüche eine als „Urlaubsgeld“ bezeichnete Sonderzahlung zu vereinbaren. Welche Voraussetzungen das Entstehen oder Erlöschen des Anspruchs bewirken, bestimmt sich nach dem Inhalt der tariflichen Regelung (*BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 158/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 67 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 38*). Haben die Tarifvertragsparteien wie hier die Fälligkeit des Urlaubsgeldes von der Gewährung des Urlaubs abhängig gemacht, so hat es damit sein Bewenden. Deshalb besagen auch die Regelungen über die Rückzahlung von zuviel erhaltenem Urlaubsgeld in § 3 TV Sonderzahlung Abschnitt A und denen die Klägerin einen belohnenden Charakter des Urlaubsgeldes entnimmt, nichts über die Bedingungen, unter denen der Anspruch vom Arbeitgeber zu erfüllen ist. Auch ist unerheblich, daß das Urlaubsgeld als Festbetrag vereinbart ist und nicht als ein prozentualer Zuschlag zum Urlaubsentgelt.

Den von der Klägerin angezogenen Entscheidungen des Senats ist nichts anderes zu entnehmen (*Senat 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - und 19. Januar 1999 - 9 AZR 158/98 - und - 9 AZR 204/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 50, 67 und 68 = EzA BUrlG § 11 Nr. 34 und EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 38 und 39*). Sie

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

betreffen den Tarifvertrag über Sonderzahlungen im Hessischen Einzelhandel. Nach der dortigen Regelung wird das Urlaubsgeld spätestens am 30. Juni eines Jahres fällig. Soweit der Senat in der Entscheidung vom 6. September 1994 auf den Gratifikationscharakter des tariflichen Urlaubsgeldes hingewiesen hat, handelt es sich nur um ein Element der Begründung. Der Senat hat im übrigen lediglich ausgeführt, für einen vom Urlaub akzessorischen Urlaubsgeldanspruch sei es typisch, wenn das Urlaubsentgelt prozentual um das Urlaubsgeld aufgestockt werde. Der Senat hat aber nicht etwa den Rechtssatz aufgestellt, jedes als Festbetrag vereinbarte Urlaubsgeld sei unabhängig vom Urlaubsanspruch und werde auch dann geschuldet, wenn der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub (§ 17 BErzGG) gekürzt werde oder wegen seiner Befristung erloschen sei.

cc) Die Revision kann auch nicht auf die Regelungen über die Sonderzuwendung in Abschnitt B zurückgreifen. Richtig ist der Hinweis, daß nach § 1 Abs. 4 TV Sonderzahlung Abschnitt B der Anspruch auf Sonderzuwendung bei längerer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers unter den dort näher bestimmten Bedingungen gekürzt wird. Eine vergleichbare Regelung haben die Tarifvertragsparteien für das Urlaubsgeld nicht vereinbart. Gegen die Abhängigkeit des Urlaubsgeldes vom Urlaub läßt sich daraus indessen nichts herleiten. Die im TV Sonderzahlung geregelten Ansprüche auf Urlaubsgeld und Sonderzuwendung sind rechtlich selbständig. Ihr Entstehen, ihre Fälligkeit und ihr Erlöschen sind rechtlich getrennt zu beurteilen (*vgl. Decruppe/Rzaza Tarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen Teil I 3. Aufl. TV Sonderzahlung vor § 1 Rn. 4*). Die Klägerin übersieht, daß die Tarifvertragsparteien - soweit sie längere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit auch beim Urlaubsgeld berücksichtigt wissen wollten - diese Absicht durch die Bindung des Urlaubsgeldes an den Urlaub umgesetzt haben.

dd) Die im Tarifvertrag für bestimmte Arbeitnehmergruppen vorgenommene unterschiedliche Ausgestaltung von Urlaub und Urlaubsgeld, so zB hinsichtlich der Altersstaffeln für die Dauer des Urlaubs und die Höhe des Urlaubsgeldes, spricht nicht gegen die Akzessorität. Sie macht nur deutlich, daß die Tarifvertragsparteien insoweit besondere Anspruchsvoraussetzungen bestimmt haben. Ebensowenig greifen die Erwägungen der Klägerin zu den vermeintlich fehlenden Regelungen zur Übertragung des Urlaubsgeldanspruchs durch. Richtig ist zwar, daß allein in § 15 Abs. 7 MTV Gründe genannt werden, unter denen der Urlaub in das folgende Kalenderjahr übertragen werden kann. Das Fehlen einer (gesonderten) Übertragungsregelung für das Urlaubsgeld erklärt sich aber ohne weiteres aus der Tarifsystematik, nämlich der Anbindung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dieses Anspruchs an den Urlaub. Der Anspruch auf Urlaubsgeld geht mit dem Anspruch auf Urlaub auf das folgende Kalenderjahr über.

ee) Die Ausführungen der Klägerin zu der in § 2 Abs. 2 TV Sonderzahlung Abschnitt A enthaltenen Klausel rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die Tarifbestimmung ist in ihrem Wortlaut klar. Durch Betriebsvereinbarung oder durch Einzelarbeitsvertrag können andere Fälligkeitstermine vereinbart werden. Die Tarifvertragsparteien haben damit den Betriebs- und den Arbeitsvertragsparteien überlassen, einen von der Tarifvorschrift abweichenden Fälligkeitstermin festzulegen. Wird hiervon Gebrauch gemacht, kann dies zu einer unterschiedlichen Behandlung der im Einzelhandel Beschäftigten führen. Je nach der näheren Ausgestaltung der abweichenden Regelung ist nicht auszuschließen, daß ein Arbeitnehmer trotz Erlöschens seines Urlaubsanspruchs Urlaubsgeld beanspruchen kann. Auf diese mögliche Konsequenz weist die Klägerin zwar zutreffend hin. Rückschlüsse für die Auslegung des Tarifvertrags sind daraus aber nicht herzuleiten. Eine solche Besserstellung von Arbeitnehmern ist typische Folge derartiger Klauseln (§ 4 Abs. 3 TVG).

II. Andere Rechtsgrundlagen für einen Anspruch der Klägerin sind nicht ersichtlich. Einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Abreden, wonach Urlaubsgeld trotz Erlöschens des Urlaubsanspruchs zu zahlen ist, bestehen nach dem Vorbringen der Klägerin nicht.

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell Kreft Reinecke

Schwarz Hintloglou

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS