

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 6. Mai 2014
- 9 AZR 758/12 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen am Rhein

Urteil vom 23. November 2011
- 8 Ca 671/11 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 26. Juni 2012
- 3 Sa 2/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tariflicher Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen - Gebäudereiniger-
handwerk

Bestimmungen:

BUrlG § 7 Abs. 4; BGB § 271 Abs. 1; EFZG § 3 Abs. 1; Rahmentarifver-
trag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom
4. Oktober 2003 §§ 8, 14, 20, 22; Lohntarifvertrag für die gewerblich
Beschäftigten in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik
Deutschland vom 29. Oktober 2009 §§ 3, 4



BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 758/12
3 Sa 2/12
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Mai 2014

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

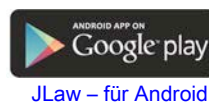
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Anthonisen und Neumann-Redlin für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26. Juni 2012 - 3 Sa 2/12 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein vom 23. November 2011 - 8 Ca 671/11 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.335,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16. Januar 2011 zu zahlen.

3. Im Übrigen werden die Revision und die Berufung des Klägers zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers mangels Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist verfallen ist. 1

Der Kläger war im Gebäudereinigungsunternehmen der Beklagten vom 3. Mai bis zum 15. Dezember 2010 zu einem Stundenlohn von 11,13 Euro brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV) Anwendung. Die Beklagte rechnete den Lohn kalendermonatlich ab. Vom 12. Juli 2010 bis zum 4. Februar 2011 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom 21. Februar 2011 verlangte er von der Beklagten die Abgeltung von 15 Urlaubstagen. 2



Im RTV heißt es ua.:

3

**„§ 8
Lohnperiode - Lohnabrechnung**

1. Der Lohn für geleistete Arbeit ist nach dem betrieblichen Abrechnungszeitraum, längstens jedoch monatlich, zu zahlen. Erkrankten Beschäftigten ist der fällige Lohn grundsätzlich bargeldlos auf ihr Konto oder an ihre Adresse zu zahlen bzw. zu übersenden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem/der Beschäftigten bei jeder Lohnabrechnung eine genaue schriftliche Abrechnung über Gesamtlohn, Stundenlohn, Zulagen und Abzüge zu geben. ...
2. Ist die Lohnperiode der Kalendermonat, so wird der Lohn spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

...

**§ 14
Urlaub**

...

2. Urlaubslohn

- 2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den für seine/ihre regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate; ...
 - 2.2 Der Urlaubslohn kann nach der in Ziffer 1 errechneten Höhe nur dann gefordert und ausgezahlt werden, wenn
 - a) der/die Beschäftigte seinen/ihren Jahresurlaub tatsächlich antritt,
 - b) dem/der Beschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann,
- ...
- 2.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

...



§ 20 **Restlohn - Arbeitspapiere**

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem/der ausscheidenden Beschäftigten den Restlohn und alle Arbeitspapiere auszuhändigen. Der Restlohn ist sofort, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats zu zahlen. ...

...

§ 22 **Ausschlussfristen**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Nach § 3 des Lohntarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 29. Oktober 2009 (Lohntarifvertrag) standen den gewerblichen Arbeitnehmern nach Lohngruppen gestaffelte Stundenlöhne zu. Nur für geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 mit einer gleichbleibenden wöchentlichen Arbeitszeit konnte gemäß § 4 Ziff. 1 des Lohntarifvertrags ein verstetigter Monatslohn gezahlt werden.

Der Kläger hat mit seiner am 18. April 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, sein Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht verfallen. Dieser sei gemäß § 8 Ziff. 2 RTV als Lohn nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15. Dezember 2010, sondern erst am 15. des Folgemonats und damit am 15. Januar 2011 fällig geworden. Er habe diesen Anspruch mit Schreiben vom 21. Februar 2011 geltend gemacht und somit die zweimonatige Ausschlussfrist gewahrt.



Der Kläger hat zuletzt beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.335,60 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweili-
gen Basiszinssatz seit dem 16. Januar 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht 7
vertreten, der Urlaubsabgeltungsanspruch sei mit Beendigung des Arbeitsver-
hältnisses zum 15. Dezember 2010 fällig geworden. Er sei damit nicht rechtzei-
tig geltend gemacht worden und gemäß § 22 Abs. 1 RTV verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 8
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Urlaubsabgeltungsan-
spruch weiter.

Entscheidungsgründe

A. Die zulässige Revision des Klägers ist in der Hauptsache begründet. 9
Die Vorinstanzen haben dem Kläger zu Unrecht die von ihm beanspruchte Ur-
laubsabgeltung nicht zugesprochen.

I. Der dem Kläger zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnis- 10
ses gemäß § 14 Ziff. 2.2 Buchst. b RTV unstreitig zustehende Urlaubsabgel-
tungsanspruch iHv. 1.335,60 Euro brutto war nicht gemäß § 22 Abs. 1 RTV ver-
fallen. Der Kläger wahrte mit seinem Schreiben vom 21. Februar 2011 die tarif-
liche Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit. Der Urlaubsabgeltungs-
anspruch war entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht mit
seinem Entstehen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7
Abs. 4 BUrlG am 15. Dezember 2010 fällig, sondern nach § 8 Ziff. 2 RTV erst
am 15. Januar 2011.

1. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein „Anspruch“ iSd. § 22 RTV. Vor- 11
behaltlich abweichender Tarifbestimmungen unterfällt ein Urlaubsabgeltungs-



anspruch als reiner Geldanspruch denselben tariflichen Bedingungen wie alle übrigen Zahlungsansprüche der Arbeitsvertragsparteien (*vgl. BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 19*).

2. Die Regelung in § 22 Abs. 1 RTV verstößt entgegen der Auffassung der Revision bezüglich der Abgeltung von Urlaub nicht gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Diese Bestimmung gebietet nicht, dass eine Ausschlussfrist für den Urlaubsabgeltungsanspruch die Dauer des Bezugszeitraums des Urlaubsanspruchs deutlich übersteigt (*BAG 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 27*). Eine zweimonatige Ausschlussfrist genügt den unionsrechtlichen Anforderungen an die Gleichwertigkeit und Effektivität der Regelung. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krank oder arbeitsfähig ist. Eine Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV besteht nicht (*vgl. BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 494/12 - Rn. 10; vgl. zu einer sechswöchigen Ausschlussfrist: BAG 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 29*). 12
3. Der Kläger machte den Urlaubsabgeltungsanspruch erstmals mit Schreiben vom 21. Februar 2011 geltend. Zu diesem Zeitpunkt war die zweimonatige Ausschlussfrist des § 22 Abs. 1 RTV nicht abgelaufen. Der von dem Kläger erhobene Anspruch entstand zwar mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15. Dezember 2010, war aber erst am 15. Januar 2011 fällig. 13
4. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des ihm nicht gewährten Urlaubs entsteht gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt fällig (*BAG 6. August 2013 - 9 AZR 956/11 - Rn. 22*). Ist eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung gemäß § 271 Abs. 1 BGB sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken. Fehlen Sonderregelungen, gilt der Grundsatz sofortiger Fälligkeit der 14



Leistung (vgl. BAG 8. April 2014 - 9 AZR 550/12 - Rn. 15; Palandt/Grüneberg 73. Aufl. § 271 BGB Rn. 2).

5. Der RTV bestimmt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts einen vom Entstehen der Forderung abweichenden späteren Fälligkeitszeitpunkt. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung wird als Lohn iSv. § 8 RTV erst spätestens am 15. des der kalendermonatlichen Lohnperiode folgenden Monats fällig. Die Urlaubsabgeltung ist Lohn iSd. § 8 RTV. Das ergibt die Auslegung der Tarifvorschrift. 15
- a) § 8 Ziff. 1 Satz 1 RTV erfasst seinem Wortlaut nach „Lohn für geleistete Arbeit“. Daraus lässt sich nicht herleiten, der Urlaubsabgeltungsanspruch sei kein Lohn in diesem Sinne. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist zwar im Gegensatz zum Arbeitslohn keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistungen, sondern eine Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, den Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs von der Arbeitspflicht zu befreien (BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 487/10 - Rn. 13, BAGE 141, 27). Dieser von der Arbeitsleistung unabhängige Charakter des Urlaubsanspruchs gilt auch für den Urlaubsabgeltungsanspruch. Zwar ist er nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern eine reine Geldleistung. Dennoch entsteht er mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Ersatz für den nicht gewährten Urlaub, ohne dass er durch eine Arbeitsleistung verdient werden musste. Allerdings schließt der Wortlaut des § 8 Ziff. 1 Satz 2 RTV das Verständnis aus, nur im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Ansprüche des Arbeitnehmers seien Lohn. Nach dieser Tarifvorschrift ist erkrankten Beschäftigten der fällige Lohn grundsätzlich bargeldlos auf ihr Konto oder an ihre Adresse zu zahlen bzw. zu übersenden. Der im Tarifvertrag als Lohn bezeichnete Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Abs. 1 EFZG setzt keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während seiner Arbeitsunfähigkeit voraus. Die Tarifvertragsparteien haben damit unter „Lohn“ jede dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zu zahlende Geldleistung verstanden. 16
- b) Die Regelungen in § 14 Ziff. 2 RTV bestätigen das Auslegungsergebnis. Bereits die Überschrift spricht vom „Urlaubslohn“. Daraus wird deutlich, 17



dass nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien des RTV der Begriff „Lohn“ auch die Urlaubsvergütung erfasst. Unter „Restlohn“, der nach § 20 Ziff. 1 Satz 2 RTV spätestens bis zum 15. des folgenden Monats zu zahlen ist, fällt damit auch der „Urlaubslohn“ und, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, die Abgeltung des Urlaubs.

c) Die spezielle Regelung für die Urlaubsabgeltung in § 14 Ziff. 2.2 Buchst. b RTV gibt kein anderes Auslegungsergebnis vor, sondern zeigt vielmehr, dass nach der tariflichen Regelung der Anspruch des Beschäftigten auf Urlaubsabgeltung nicht bereits mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird. 18

aa) Nach dieser Tarifbestimmung kann der Urlaubslohn nur dann gefordert und ausgezahlt werden, wenn „dem/der Beschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann“. Obwohl die Tarifvorschrift vom „Urlaubslohn“ spricht, regelt sie erkennbar die Urlaubsabgeltung. Denn der Anspruch auf Urlaubslohn setzt gemäß § 14 Ziff. 2.2 Buchst. a RTV voraus, dass „der/die Beschäftigte seinen/ihren Jahresurlaub antritt“. Kann wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, handelt es sich bei dem nach der tariflichen Regelung zu zahlenden Urlaubslohn um die Abgeltung des Urlaubs. 19

bb) § 14 Ziff. 2.2 Buchst. b RTV regelt nicht die Fälligkeit des Abgeltungsanspruchs. Die Tarifvertragsparteien haben im Wesentlichen den Wortlaut des § 7 Abs. 4 BUrlG übernommen und damit lediglich klargestellt, dass ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nur dann besteht, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann. 20

d) Für das Auslegungsergebnis sprechen auch Praktikabilitätserwägungen. 21



- aa) Die Gerichte für Arbeitssachen können für die Tarifauslegung ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 18. Februar 2014 - 3 AZR 808/11 - Rn. 29*). 22
- bb) Nach § 20 Ziff. 1 Satz 2 RTV hat der Arbeitgeber dem ausscheidenden Beschäftigten den Restlohn spätestens bis zum 15. des folgenden Monats zu zahlen. Damit haben die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung getragen, dass der monatliche Lohn nicht in jedem Fall unmittelbar mit Beendigung der Lohnabrechnungsperiode berechnet werden kann. Die gewerblichen Arbeitnehmer erhielten nach dem Lohntarifvertrag grundsätzlich keinen in der Höhe feststehenden Monatslohn, sondern einen Stundenlohn. Nur für geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 mit gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit berechnete sich der verstetigte Monatslohn nach einer bestimmten Formel. Eine Abrechnung der Urlaubsabgeltung bei schwankender wöchentlicher Arbeitszeit ist deshalb nicht immer bereits mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Dies hat die Beklagte in der Revisionsverhandlung selbst eingeräumt. § 14 Ziff. 2.1 RTV stellt für die Berechnung des Urlaubslohns und damit auch der Urlaubsabgeltung auf den durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate ab. Deshalb ist es nicht immer möglich oder für den Arbeitgeber jedenfalls mit Schwierigkeiten verbunden, bereits mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsabgeltung zu berechnen und auszuzahlen. Dem haben die Tarifvertragsparteien des RTV Rechnung getragen und die Fälligkeit der Urlaubsabgeltung abweichend von der gesetzlichen Regelung bestimmt. 23
- II. Dem Kläger stehen Verzugszinsen gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB nicht bereits ab dem 16. Dezember 2010 und auch nicht ab dem 15. Januar 2011, wie der Kläger dies zunächst verlangt hat, sondern erst ab dem 16. Januar 2011 zu. 24



B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 25

Brühler

Klose

Krasshöfer

Anthonisen

C. Neumann-Redlin

