
Datum: 26.06.2012
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 449/12
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2012:0626.4CA449.12.00

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.
Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
Der Streitwert wird auf 1.117,08 Euro festgesetzt.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltungsansprüche. 2

Der am 04.05.1949 geborene Kläger war vom 15.09.1989 bis zum 31.05.2012 bei der 3
Beklagten als Verwaltungsfachangestellter tätig. Der Kläger ist anerkannter
Schwerbehinderter. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand zuletzt der Tarifvertrag für
den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung (wegen der Einzelheiten des Arbeitsvertrages
wird auf die Anlage zur Klageschrift verwiesen). Der Kläger erzielte zuletzt ein
Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.689,34 Euro.

Im Jahr 2010 gewährte die Beklagte dem Kläger auf den Urlaubsanspruch für das Jahr 2010 4
in Höhe von insgesamt 35 Tagen 29 Tage Urlaub. Den Resturlaub von sechs Tagen konnte
der Kläger innerhalb des Übertragungszeitraumes bis zum 31.05.2011 aufgrund
Arbeitsunfähigkeit nicht antreten. Die Beklagte lehnte eine Übertragung dieses Resturlaubs
auf das Urlaubsjahr 2011 ab.

Mit seiner am 23.02.2012 bei Gericht eingegangenen Klage begehrte der Kläger zunächst die 5
Feststellung, dass ihm noch ein Urlaubsanspruch von sechs Tagen aus dem Jahr 2010
zustehe. Nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat er die Klage auf Zahlung der
entsprechenden, der Höhe nach unstreitigen, Urlaubsabgeltung umgestellt.

Der Kläger beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.117,08 Euro brutto zu zahlen.	7
Die Beklagte beantragt,	8
die Klage abzuweisen.	9
Sie ist der Auffassung, der TVöD differenziere zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub, so dass nach Gewährung des gesetzlichen Urlaubs im Jahre 2010 der übergesetzliche, tarifliche Urlaub seit dem 31.05.2011 verfallen sei.	10
Entscheidungsgründe:	11
Die Klage ist nicht begründet.	12
I.	13
Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Betrages gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG zu. Der Resturlaub aus dem Jahr 2010 ist mit dem 31.05.2011 gemäß § 26 Abs. 2 TVöD verfallen. Die Tarifvertragsparteien haben eine eigenständige Regelung getroffen, so dass zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem tariflichen Urlaub zu differenzieren ist. Der gesetzliche Urlaub wurde dem Kläger unstreitig gewährt.	14
1.	15
Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie sie sich im Anschluss an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in Sachen Schultz-Hoff (Urteil vom 20.01.2009 - C 350/06 -) in richtlinienkonformer Fortbildung des § 7 Abs. 3, Abs. 4 BUrlG entwickelt hat, erlöschen gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht, wenn Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deswegen arbeitsunfähig sind. (vgl. BAG v. 24.03.2009 - 9 AZR 983/07 -; v. 23.03.2010 - 9 AZR 128/09 -, v. 04.05.2010 - 9 AZR 183/09 -).	16
Ob diese Grundsätze über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus auch für tarifvertraglich begründete Mehrurlaubsansprüche gelten, ist nach der weiteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon abhängig, ob ein Tarifvertrag zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen unterscheidet. Nur dann, wenn dies nach dem Regelungswillen der Tarifvertragsparteien der Fall ist, können tarifliche Urlaubsansprüche verfallen oder erlöschen. Die Tarifvertragsparteien sind frei, Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den gesetzlichen Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen übersteigen, zu regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Fortbildung des § 7 Abs. 3, Abs. 4 BUrlG beschränkt (vgl. dazu BAG v. 23.03.2010, a. a. O.).	17
Ob die Tarifvertragsparteien zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen unterscheiden, ist nicht allein daran festzumachen, ob sie die jeweiligen Ansprüche unterschiedlich geregelt haben. Der Regelungswille der Tarifvertragsparteien ist anhand weiterer Kriterien durch Auslegung zu ermitteln. Dabei müssen für einen Regelungswillen, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubs-(abgeltungs-)ansprüchen unterscheidet, deutliche Anhaltspunkte bestehen. Solche liegen schon dann vor, wenn sich die Tarifvertragsparteien in weiten Teilen vom gesetzlichen Urlaubsregime lösen und stattdessen eigene Regeln aufstellen (vgl. BAG v. 23.03.2010, a. a. O.).	18
2.	19

Die Voraussetzungen einer Abweichung der Regelungen des Tarifvertrages vom Gesetzesrecht sind hier erfüllt.	20
Gemäß § 26 Abs. 1 S. 2 TVöD beträgt der Urlaubsanspruch des Klägers dreißig Arbeitstage. § 26 Abs. 2 a TVöD bestimmt abweichend von der Regelung in § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der Erholungsurlaub im Falle seiner Übertragung zum 31.05. des Folgejahres angetreten werden muss, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31.03. des Folgejahres angetreten werden konnte. Damit ist nicht nur der Übertragungszeitraum abweichend von den gesetzlichen Regelungen festgelegt worden, im Unterschied zu § 7 Abs. 3 S. 1, S. 3 BUrlG muss der Urlaub im Übertragungszeitraum nicht im vollen Umfang gewährt und genommen werden, sondern es genügt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum angetreten wird, um den Anspruchsuntergang zu verhindern. Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben zwar nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen, unionsrechtlich verbürgten Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie haben sich jedoch mit der Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 BUrlG gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig geregelt haben. Dies hindert die Annahme eines Gleichlaufs des gesetzlichen Mindesturlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs (vgl. BAG v. 22.05.2012 – 9 AZR 575/10 – Pressemitteilung Nr. 37/12).	21
II.	22
Die Kostenentscheidung ergeht gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.	23
Der Streitwert wurde gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO in Höhe des eingeklagten Betrages festgesetzt.	24
<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	25
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	26
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim	27
Landesarbeitsgericht Hamm	28
Marker Allee 94	29
59071 Hamm	30
eingegangen sein.	31
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	32
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	33
1. Rechtsanwälte,	34
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit	35

vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	36
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	37
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	38
...	39
