

---

**Datum:** 12.01.2012  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 16. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 16 Sa 1352/11  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2012:0112.16SA1352.11.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Herford, 16 Ca 95/11  
**Schlagworte:** Urlaubsabgeltung, Ansammlung von Urlaubsansprüchen langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer  
**Normen:** § 7 III BUrlG §§ 15, 24 Manteltarifvertrag für den Einzelhandel NRW

**Leitsätze:**

1) Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer verfallen spätestens 18 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, wenn sie bis dahin nicht genommen werden können.

2) Dies folgt aus der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG, wonach an die Stelle des dreimonatigen Übertragungszeitraums unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 ILO ein 18-monatiger Übertragungszeitraum tritt.

3) § 15 MTV Einzelhandel NRW enthält keine eigenständigen Regelungen für den Verfall übergesetzlichen Urlaubs.

---

**Tenor:**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 9. August 2011 – 3 Ca 95/11 – wird in Höhe einer Verurteilung von 1.003,00 € und von 5.050,00 € als unzulässig verworfen.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 9. August 2011 – 3 Ca 95/11 – teilweise abgeändert und die Klage in Höhe von

6.060,00 € nebst Zinsen abgewiesen. Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Auf die Anschlussberufung der Klägerin wird das angegriffene Urteil teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin weitere 1.003,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 25.03.2011 zu zahlen.

Die weitergehende Anschlussberufung der Klägerin wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits zu

54,13 %, die Beklagte zu 45,87 %.

Die Revision wird zugelassen, soweit das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen worden ist, soweit die Berufung der Beklagten zurückgewiesen worden ist und soweit die Beklagte auf die Anschlussberufung der Klägerin zur Zahlung weiterer 1.003,00 € verurteilt worden ist.

Im Übrigen wird sie nicht zugelassen.

Streitwert: 18.134,24 €

---

## **Tatbestand**

- |   |   |
|---|---|
|   | 1 |
| Die Parteien streiten um Urlaubsabgeltung sowie um Weihnachtsgeld.  | 2 |
| Die am 26.12.1954 geborene Klägerin war seit dem 01.03.2000 in dem Supermarkt der Beklagten in E1 als Leiterin der Fleischwarenabteilung zu einem Bruttomonatsverdienst von 2.626,-- € beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 14.01.2000 (Bl. 26 bis 27 R d.A.). In § 1 Abs. 3 dieses Vertrages wurde vereinbart, dass die Tarifverträge für die Beschäftigten im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils geltenden Fassung und deren Nachfolgeverträge Bestandteil dieses Vertrages seien. Das vereinbarte Gehalt sollte 4.500,-- DM monatlich brutto inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld betragen. In § 7 wurde Urlaub und Urlaubsgeld unter Verweis auf die tariflichen Bestimmungen geregelt. Tatsächlich wurden der Klägerin sowohl das Urlaubs- als auch das Weihnachtsgeld als Einmalbetrag ausgezahlt, das | 3 |

Urlaubsgeld mit dem Juni-Entgelt des jeweiligen Kalenderjahres, das Weihnachtsgeld mit dem November-Entgelt.

Ab März 2007 war die Klägerin ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Ihr war bis zum Beginn ihrer Erkrankung kein Urlaub gewährt worden. Ab dem 09.10.2008 bezog die Klägerin eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, die mit Bescheid vom 29.12.2010 unbefristet bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze gewährt wurde. Mit Schreiben vom 06.01.2010 teilte die Beklagte der Klägerin daraufhin mit, dass gemäß § 11 Abs. 5 des Manteltarifvertrages das Arbeitsverhältnis mit dem 31.01.2011 ende. Mit ihrer am 27.01.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wandte sich die Klägerin zum einen gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zum anderen begehrte sie die Zahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Im Gütetermin am 10.03.2011 haben die Parteien einen Widerrufs-Teilvergleich abgeschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis zum 31.01.2011 endete. Den Parteien bis zum 24.03.2011 vorbehaltenen Widerruf übten diese nicht aus. Vielmehr erweiterte die Klägerin ihre Klage mit Schriftsatz vom 22.03.2011 um Ansprüche auf Urlaubsabgeltung für die Jahre 2007 bis 2011. 4

§ 15 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MTV) sieht in Abs. 2 einen Urlaub in Höhe von 36 Werktagen nach dem vollendeten 30. Lebensjahr vor. Darüber hinaus enthält § 15 u.a. die folgenden Bestimmungen: 5

"... 6

(4) Jeglicher Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen. Die Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit wird nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit oder einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeitsleistung verhindert ist. 7

(5) Für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, steht dem Arbeitnehmer nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs zu, soweit ihm nicht für diese Zeit von einem anderen Arbeitnehmer Urlaub gewährt worden ist. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. 8

(6) Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 5 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür zu viel erhaltene Urlaubsentgelt zurückgefordert werden, sofern der Arbeitnehmer zu Recht fristlos entlassen worden ist oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig aufgelöst hat. 9

(7) 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. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Abs. 5 entstandener geringfügiger Teilurlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. 10

(8) Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten vier Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. 11

(9) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Hierbei ist je Urlaubstag 1/26 des Monatseinkommens zugrunde zu legen. 12

(10) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor Antritt des Urlaubs, bei kürzerer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit während der Dauer der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit durchschnittlich verdient hat. Bei Angestellten wird jedoch mindestens das für den Urlaubsmonat geltende Gehalt, bei gewerblichen Arbeitnehmern der für den Urlaubsmonat geltende vereinbarte Lohn, zugrunde gelegt. Nicht zum Arbeitsverdienst rechnen einmalige Zuwendungen, z.B. Gratifikationen, Jahrestantiemen, Jubiläumsgelder, Urlaubsgeld. Hat der Arbeitnehmer infolge Arbeitsmangels oder Krankheit die in seiner Arbeitsstätte übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht und war sein Arbeitsentgelt infolge dessen vermindert, so ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das er ohne den Arbeitsausfall bezogen hätte.	13
Das Urlaubsentgelt ist dem Arbeitnehmer auf Wunsch vor Antritt des Urlaubs auszahlbar.	14
(11) Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld gemäß einem besonderen Urlaubsgeldabkommen.	15
(12) Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Erkrankung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben.	16
Die in die Zeit der Erkrankung fallenden Urlaubstage gelten in diesem Fall als nicht genommen.	17
Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs, oder falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen.	18
(13) Kuren und Schonzeiten dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht."	19
Außerdem trifft die Verfallklausel in § 24 MTV die folgende Regelung:	20
"(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:	21
...	22
b) Spätestens drei Monate nach Ende des Urlaubsjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:	23
Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsabgeltung und Sonderzahlungen;	24
...	25
(2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind.	26
(3) Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen.	27
..."	28
Im Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendungen) vom 25.07.2008 (im Folgenden: TV Sonderzahlungen) ist unter A Urlaubsgeld u.a. folgendes	29

geregelt:	
"	30
§ 1 Höhe und Anspruchsvoraussetzungen für das Urlaubsgeld	31
(1) Das Urlaubsgeld für erwachsene vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beträgt	32
50 % des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I (Verkäufer etc.) des Gehaltstarifvertrages ...	33
Wird betrieblich von der Möglichkeit eines Altersvorsorgesonderbetrages ... Gebrauch gemacht, so kann ... der Urlaubsgeldanspruch auf	34
500,-- €	35
reduziert werden.	36
...	37
(6) Jeglicher Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht erstmalig nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit 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.	38
(7) 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. 6 für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes zu, soweit ihm nicht für diese Zeit von einem anderen Arbeitgeber Urlaubsgeld gezahlt worden ist.	39
§ 2 Fälligkeit	40
(1) Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs auszuführen. Es wird fällig, wenn dem Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des ihm tariflich zustehenden Jahresurlaubs gewährt wird.	41
(2) Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag können andere Fälligkeitstermine vereinbart werden.	42
(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. 7 bei Austritt zu zahlen.	43
§ 3 Rückzahlungsverpflichtungen	44
(1) Zu viel 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 fünf Jahre gedauert hat oder die unter die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes fallen.	45

(2) Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund grob treuwidrigen Verhaltens (Diebstahl, Unterschlagung, Untreue) beendet, entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Für das laufende Kalenderjahr bereits erhaltene Beträge hat der Arbeitnehmer in voller Höhe als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss zurückzuzahlen." 46

Unter Teil B Tarifliche Sonderzuwendung ist in § 1 Abs. 4 bestimmt: 47

"(4) Die Höhe der Sonderzuwendung ermäßigt sich für jeden Kalendermonat, in dem Anspruchsberechtigten weniger als zwei Wochen Arbeitsentgelt oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages oder zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 MuSchG zustehen, um 1/12." 48

Einen Zuschuss zum Krankengeld erhält nach § 20 MTV ein Arbeitnehmer nach 10jähriger ununterbrochener Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit über die gesetzliche Regelung hinaus für weitere sechs Wochen. 49

Die Klägerin begehrt als Weihnachtsgeld einen Betrag von 547,08 € brutto für die Jahre 2008, 2009 und 2010, in denen dieses nicht gezahlt worden ist. Einen Urlaubsgeldanspruch verfolgt die Klägerin für die Jahre 2009 und 2010 in Höhe von je 1.003,-- € brutto. Urlaubsabgeltung hat die Klägerin ursprünglich begehrt für 122,5 Urlaubstage, wobei sie den Tagessatz mit 101,-- € berechnet. Sie hat die Ansicht vertreten, dass ihr für die Jahre 2007 bis 2010 noch jeweils 30 Urlaubstage pro Jahr zustehen sowie für das Jahr 2011 2,5 Tage. Hinsichtlich der Zahlung des Weihnachtsgeldes hat sie darauf verwiesen, dass auch andere Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig gewesen seien, von der Beklagten ein Weihnachtsgeld erhalten hätten. 50

Die Klägerin hat beantragt, 51

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie ständiges Weihnachtsgeld in Höhe von 1.641,24 € brutto zu zahlen nebst 5 % Zinsen über dem Leitzinssatz der EZB aus 547,08 € seit dem 05.12.2008, aus weiteren 547,08 € seit dem 05.12.2009 und aus weiteren 547,08 € seit dem 05.12.2010; 52

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.006,-- € brutto zu zahlen nebst 5 % Zinsen über dem Leitzinssatz der EZB aus jeweils 1.003,-- € seit dem 05.07.2009 sowie seit dem 05.07.2010; 53

3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 12.372,50 € brutto zu zahlen nebst 5 % Zinsen über dem Leitzinssatz der EZB seit dem 05.02.2011. 54

Die Beklagte hat beantragt, 55

die Klage abzuweisen. 56

Sie hat die Ansicht vertreten, dass der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche nicht zustehen. 57

Durch Urteil vom 09.08.2011 hat das Arbeitsgericht der Klägerin Urlaubsgeld für das Jahr 2010 in Höhe von 1.003,-- € brutto nebst Zinsen und Urlaubsabgeltung in Höhe von 12.372,50 € brutto nebst Zinsen zugesprochen und im Übrigen die Klage abgewiesen. Seine Entscheidung zur Urlaubsabgeltung hat es auf die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts infolge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Sache Schultz-Hoff vom 20.02.2009 gestützt und die Auffassung vertreten, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin nicht zeitlich zu begrenzen sei, da es hierfür keine 58

gesetzliche Grundlage im nationalen Recht gebe. Die Urlaubsansprüche seien nicht gemäß § 24 Abs. 1 b MTV verfallen. Im Übrigen hat es darauf hingewiesen, dass der Klägerin ein Urlaubsabgeltungsanspruch für insgesamt 147 Tage zustehe, der Urteilsausspruch jedoch nach § 308 Abs. 1 ZPO auf den von der Klägerin begehrten Betrag zu begrenzen sei. Den Anspruch auf Urlaubsgeld hat es als Sondervergütung mit Mischcharakter angesehen, der wegen arbeitsunfähigkeitsbedingter Fehlzeiten nicht gekürzt werden könne. Für das Jahr 2010 sei dieser Anspruch auch nicht nach § 24 Abs. 1 b MTV verfallen. Etwas anderes gelte jedoch für den Anspruch auf Urlaubsgeld für das Jahr 2009, der nach dieser Vorschrift spätestens bis zum 31.03.2010 schriftlich habe geltend gemacht werden müssen. Einen Anspruch auf Weihnachtsgeld besitze die Klägerin nach der tariflichen Regelung nicht, da dieser wegen der Arbeitsunfähigkeit auf "Null" reduziert sei. Er folge auch nicht aus § 4 Ziffer 2 des Arbeitsvertrages vom 14.01.2000. Für einen Anspruch auf der Grundlage des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes fehle es an einem substantiierten Sachvortrag der Klägerin.

Gegen dieses ihr am 24.08.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 30.08.2011 Berufung eingelegt und diese am 26.09.2011 begründet. Diese ist der Klägerin mit dem Hinweis, dass die Berufung innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung der anliegenden Berufungsbegründung beantwortet werden müsse, am 27.09.2011 zugestellt worden. Die Klägerin hat gegen das ihr am 22.08.2011 zugestellte Urteil am 22.09.2011 Berufung eingelegt. Ihre Berufungsbegründung ist am Montag, dem 24.10.2011 per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen, das jedoch nicht unterschrieben war. Das unterschriebene Original der Berufungsbegründung der Klägerin ist am 27.10.2011 beim Landesarbeitsgericht eingegangen. 59

Die Beklagte rügt, dass das Arbeitsgericht eine Begrenzung des Urlaubsanspruchs wegen der seit dem 09.10.2008 bestehenden Erwerbsunfähigkeit auf den gesetzlichen Mindestanspruch nicht vorgenommen habe. Zudem stehe der Klägerin ein Anspruch seit dem Jahre 2007 nicht zu, richtigerweise sei dieser auf 18 Monate zu begrenzen. 60

Die Klägerin verweist zur Begründung ihrer Anschlussberufung darauf, dass sich ihr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld aus dem Arbeitsvertrag ergebe, nämlich aus der Vereinbarung eines Gehaltes von 4.500,-- DM monatlich einschließlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Hierauf seien die speziellen tarifvertraglichen Verfallvorschriften nicht anwendbar. Schließlich stehe ihr ein weiterer Anspruch auf Urlaubsabgeltung für insgesamt 147 Tage zu, woraus sich ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von 14.487,-- € ergebe. Um die Differenz zum ausgeurteilten Anspruch in Höhe von 2.114,50 € hat die Klägerin ihre Klage erweitert. 61

Die Beklagte beantragt: 62

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 09.08.2011, 3 Ca 95/11, abgeändert, soweit es der Klage stattgegeben hat. Die Klage wird abgewiesen. 63

Die Klägerin beantragt, 64

die Berufung zurückzuweisen 65

und: 66

1. in Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Herford – 3 Ca 95/11 – vom 09.08.2011, wird die Beklagte weiterhin verurteilt, an die Klägerin 1.003,-- € brutto zu zahlen nebst 5 % 67

Zinsen über dem Leitzinssatz der EZB seit dem 05.07.2009;	
2. wird die Beklagte weiterhin verurteilt, an die Klägerin 1.641,24 € brutto zu zahlen nebst 5 % Zinsen über dem Leitzinssatz der EZB aus 547,08 € seit dem 05.12.2008, aus weiteren 547,08 € seit dem 05.12.2009 und aus weiteren 547,08 € seit dem 05.12.2010;	68
3. wird die Beklagte weiter verurteilt, an die Klägerin 2.114,50 € brutto zu zahlen nebst 5 Prozentpunkten über dem Leitzinssatz der EZB seit dem 05.02.2011.	69
Die Beklagte beantragt,	70
die Anschlussberufung der Klägerin zurückzuweisen.	71
Beide Parteien verteidigen im Hinblick auf die Rechtsmittel der Gegenseite das arbeitsgerichtliche Urteil als zutreffend.	72
Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	73
<b>Entscheidungsgründe</b>	74
A	75
Die fristgerecht eingereichte Berufung der Beklagten ist teilweise unzulässig.	76
1) Soweit das Arbeitsgericht der Klägerin Urlaubsabgeltung wegen ihres gesetzlichen Urlaubsanspruchs der Jahre 2009, 2010 und des gesetzlichen Teilanspruchs für 2011 in Höhe von 5.050,-- € zuerkannt hat, ist die Berufung nach § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO unzulässig, weil insoweit eine ordnungsgemäße Begründung nicht vorliegt. Gleiches gilt für die Verurteilung der Beklagten in Höhe von 1.003,-- € brutto nebst Zinsen als Urlaubsgeld für das Jahr 2010.	77
Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung für das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffes ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalles durch den erstinstanzlichen Richter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (vgl. beispielsweise BAG vom 28.05.2009, 2 AZR 223/08, AP Nr. 2 zu § 520 ZPO; vom 19.10.2010, 6 AZR 120/10, juris, j.m.w.N.).	78
Das Arbeitsgericht hat der Klägerin den gesetzlichen Urlaubsanspruch der Jahre 2007 bis 2011 zuerkannt (S. 7 des Urteils unter 1 a). Hiermit setzt sich die Berufung nicht auseinander. Die Angriffe der Berufung sind, soweit nicht gerügt wird, dass das Arbeitsgericht eine Begrenzung der Ansprüche auf 18 Monate hätte vornehmen müssen, auf Ausführungen dazu beschränkt, dass ein übergesetzlicher Urlaubsanspruch nicht bestehe. Damit ist der Antrag, die Klage abzuweisen, soweit das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat, jedoch nicht in vollem Umfang von den Rügen der Berufung erfasst.	79
2) Gleiches gilt für die Verurteilung zur Zahlung des Urlaubsgeldes 2010. Das Arbeitsgericht hat seine, der Klage stattgegebenen Entscheidung ausführlich begründet. Hiermit setzt sich	80

die Berufung in keiner Weise auseinander. Die Entscheidung über diesen Antrag der Klägerin ist auch nicht davon abhängig, ob die Berufung der Beklagten im Übrigen begründet ist.

B 81

I 82

Die Berufung ist jedoch zulässig, soweit das Arbeitsgericht der Klägerin einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung wegen in den Jahren 2007 und 2008 nicht genommenen Urlaubs anerkannt hat. Für Urlaubsansprüche aus diesen Jahren kommt die zeitliche Begrenzung, die die Berufung postuliert, zum Tragen. Wie oben bereits ausgeführt ist die Berufung auch zulässig, soweit das Arbeitsgericht über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Ansprüche der Klägerin für die Jahre 2009, 2010 und anteilig 2011 ausgeurteilt hat. 83

II 84

Die Berufung ist begründet, soweit das Arbeitsgericht der Klägerin 85  
Urlaubsabgeltungsansprüche zuerkannt hat, die auf Urlaubsansprüche der Jahre 2007 und 2008 gestützt werden. Diese Ansprüche der Klägerin sind entsprechend § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfallen. Zwar ist der Urlaub der Klägerin aus den Jahren 2007 und 2008 zunächst jeweils auf das folgende Kalenderjahr übertragen worden, weil die Klägerin diesen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Er war auch entsprechend der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Anschluss an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009 in der Sache Schultz-Hoff nicht in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres zu nehmen. An die Stelle dieser drei Monate tritt jedoch eine Frist von 18 Monaten. Die Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahre 2007 verfielen damit am 30.06.2009, die aus dem Jahre 2008 am 30.06.2010. Dies gilt sowohl für die gesetzlichen als auch für die tariflichen Ansprüche. § 15 Abs. 8 MTV entspricht § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG. Der Unterschied besteht lediglich darin, dass die Frist nicht drei Monate sondern vier Monate beträgt.

Dieses Ergebnis folgt aus einer Weiterentwicklung der Rechtsprechung des 86  
Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 24.03.2009, in der es das Urteil des Europäischen Gerichtshofs umgesetzt hat und § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG für Mindesturlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer richtlinienkonform teleologisch reduziert hat.

1) Einer solchen – nationalen – Rechtsfortbildung stehen europarechtliche Bedenken nicht 87  
entgegen.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 22.11.2011 (C-214/10, KHS ./ Schulte, 88  
NZA 2011, 1333) in Anknüpfung an seine bisherige Rechtsprechung erneut darauf hingewiesen, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG grundsätzlich einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die für die Ausübung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Modalitäten vorsieht, die sogar den Verlust dieses Anspruchs am Ende eines Bezugszeitraumes oder eines Übertragungszeitraums umfassen. Der Arbeitnehmer muss allerdings die tatsächliche Möglichkeit gehabt haben, diesen Anspruch auszuüben. Auch wenn dies Arbeitnehmern, die langjährig arbeitsunfähig sind, nicht möglich ist, so bedeutet es nicht, dass sie unbegrenzt während mehrerer Bezugszeiträume entstehende Urlaubsansprüche ansammeln können. Dies würde dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht entsprechend. Dieser ist ein doppelter: Er besteht für den Arbeitnehmer zum einen darin, es ihm zu ermöglichen, sich zu erholen und zum anderen, über einen

Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Der Erholungszweck wird jedoch nicht mehr verwirklicht, wenn der Übertrag des Jahresurlaubs eine gewisse zeitliche Grenze überschreitet. Der Arbeitnehmer ist deshalb nicht berechtigt, bezahlten Jahresurlaub, den er nicht nehmen kann, unbegrenzt anzusammeln. Allerdings muss ein Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten. Einen Zeitraum von 15 Monaten, der in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen war, hat der Europäische Gerichtshof als diesen Anforderungen genügend angesehen.

2) Im vorliegenden Fall sieht § 15 Abs. 8 MTV lediglich einen Übertragungszeitraum von vier Monaten vor, der den europarechtlichen Anforderungen danach nicht gerecht wird. 89

3) Das Urteil des Europäischen Gerichtshofes hat jedoch nicht zur Folge, dass die Anwendung einer 15-monatigen Frist nunmehr geboten ist. Zwar hat der Europäische Gerichtshof auch entschieden, dass dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als Grundsatz des Sozialrechts der Union nicht nur besondere Bedeutung zukommt, sondern, weil er in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausdrücklich anerkannt ist, ihm nach Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zuerkannt wird. Er hat außerdem darauf hingewiesen, dass die Begrenzung des Übertragungszeitraums den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten schützen muss, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können. Unabhängig von der Frage, ob der EuGH damit zugleich eine inhaltliche Ausgestaltung zugunsten der Arbeitgeber vorgenommen hat, erfasst die Charta der Grundrechte die hier in Frage stehenden Zeiträume jedoch nicht, da sie erst am 01.01.2009 in Kraft getreten ist. 90

4) Die im Urteil vom 22.11.2011 vorgenommene Auslegung als solche bedarf nicht der Umsetzung in deutsches Recht. Das deutsche Urlaubsrecht steht auch dann, wenn es eine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmer aufgrund der bisherigen Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes durch das Bundesarbeitsgericht vorsehen sollte, mit den Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG in Einklang. In diesem Fall sicherte das deutsche Recht Arbeitnehmeransprüche stärker als es nach der Richtlinie erforderlich wäre und stellte sich als günstigere Rechtsvorschrift i.S.v. Art. 15 dieser Richtlinie dar (Franzen, NZA 2011, 1413, 1405). Hierum geht es aber vorliegend nicht. Vielmehr ist festzustellen, in welchem Umfang deutsches Recht, das Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG entgegensteht, der Anpassung durch eine richtlinienkonforme Auslegung bedarf (so auch Bayreuther, DB 2011, 2848). 91

5) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebietet die richtlinienkonforme Rechtsvorbildung eine teleologische Reduktion der zeitlichen Beschränkungen des Urlaubsanspruchs in § 7 Abs. 3 Satz 3 und 4 BUrlG im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (BAG vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07, Rz. 66, NZA 2009, 538, 544). Insoweit hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass die zeitlichen Beschränkungen des Urlaubsanspruchs in der gesetzlichen Vorschrift bis zum Ende des Bezugs- und/oder Übertragungszeitraums nicht bestehen. Damit ist jedoch nicht gesagt, dass es gar keine zeitlichen Grenzen gibt. Hierüber hatte das Bundesarbeitsgericht in dem zu entscheidenden Fall nicht zu befinden. Das Arbeitsverhältnis der seit dem 02.06.2006 erkrankten Klägerin war am 31.07.2007 beendet. Es ging zwar auch um Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2005. Hierbei handelte es sich jedoch um einen Teilurlaub, der nach den arbeitsvertraglich geltenden Regelungen bis zum Ablauf des folgenden Kalenderjahres anzutreten war. Das Problem der Ansammlung von Urlaubsansprüchen aus mehreren Urlaubsjahren wegen 92

langandauernder Arbeitsunfähigkeit stellte sich damit nicht und ist vom Bundesarbeitsgericht weder in dieser, noch in nachfolgenden Entscheidungen erörtert worden (vgl. z.B. BAG vom 23.03.2010, 9 AZR 128/09, NZA 2010, 810; vom 04.05.2010, 9 AZR 183/09, NZA 2010, 2011, in denen das Bundesarbeitsgericht zur Frage des Vertrauensschutzes für Arbeitgeber Stellung nimmt). Das Bundesarbeitsgericht hat das bisherige Verständnis der gesetzlichen Befristungsbestimmungen auch für Fälle langandauernder Arbeitsunfähigkeit nicht vollständig aufgegeben (vgl. beispielsweise BAG vom 09.08.2011, 9 AZR 425/10, Juris; ErfK-Gallner, 12. Aufl. 2012, § 7 BUrlG Rdnr. 50). Die europarechtskonforme Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG erfordert aber nach der Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011 nicht den Wegfall jeglicher Befristung, sondern nur die Beachtung von Mindestfristen. Ist dies aber der Fall, so kann eine solche Auslegung nur soweit reichen, wie die Arbeitszeitrichtlinie das auch tatsächlich verlangt (so auch Bayreuther, DB 2011, 2848).

6) Die deutschen Gerichte sind nicht daran gehindert, eine Befristung des Urlaubsanspruchs im Wege einer europarechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG vorzunehmen. 93

a) Das innerstaatliche Recht muss das nationale Gericht soweit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks einer Richtlinie auslegen, um das mit dieser festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 249 Abs. 3 EG zu genügen. Das heißt, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts regelmäßig davon auszugehen haben, dass der Mitgliedsstaat den Verpflichtungen, die sich aus der Richtlinie ergeben, in vollem Umfang nachkommen wollte. Ermöglicht es das nationale Recht durch Anwendung seiner Auslegungsmethoden, eine innerstaatliche Bestimmung so auszulegen, dass eine Kollision mit einer anderen Norm inner-staatlichen Rechts vermieden wird, sind die nationalen Gerichte verpflichtet, die gleichen Methoden anzuwenden, um das von der Richtlinie verfolgte Ziel zu erreichen (vgl. BAG vom 17.11.2009, 9 AZR 844/08, Juris m.w.N.). 94

Dem Gesetzgeber kommt freilich bei der Bestimmung der Frist für einen Übertragungszeitraum ein Beurteilungsspielraum zu. Im Fall der Verfassungswidrigkeit einer gesetzlichen Regelung greift das Bundesverfassungsgericht in die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers immer dann nicht ein, wenn diesem mehrere Möglichkeiten zur Verfügung stehen, eine verfassungsmäßige Gesetzeslage herzustellen (beispielsweise BVerfG vom 23.09.1992, 1 BvL 15/85, 1 BvL 36/87, BVerfGE 87, 114 bis 151, Rdnr. 86). Auch in diesen Fällen ist jedoch zunächst eine Auslegung des Gesetzes unter dem Gesichtspunkt seiner Verfassungskonformität vorzunehmen. Dem entspricht das Gebot einer richtlinienkonformen Auslegung. Erst wenn eine solche nicht möglich ist, kommen die europarechtlichen Mechanismen zum Zuge, mit denen die Umsetzung von Richtlinien in nationales Recht sichergestellt wird. 95

b) Wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 24.03.2009 bereits begründet hat, steht eine richtlinienkonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion der zeitlichen Grenzen des § 7 Abs. 3 Satz 1, 3 und 4 BUrlG nicht in Widerspruch zum Willen des deutschen Gesetzgebers. Das Gebot zeitnaher Erfüllung des Urlaubsanspruchs entspricht, wie sich aus §§ 1, 7 Abs. 3 BUrlG ergibt, deutschen urlaubsrechtlichen Grundsätzen. Es manifestiert sich in tariflichen Regelungen der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer, die regelmäßig eine zeitlich befristete Übertragung vorsehen (vgl. hierzu auch BAG vom 21.06.2005, 9 AZR 200/04, Rn. 23, juris). Es stellt sich damit nicht die Frage des "ob" einer zeitlichen Begrenzung, sondern die Frage, wie auf der Grundlage deutschen Rechts eine Frist für den Übertragungszeitraum gewonnen werden kann (so auch Bayreuther DB 2011, 2848, 2849). 96

7) Als urlaubsrechtlich relevante Fristen, die anstelle des Dreimonatszeitraums in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG herangezogen werden könnten, kommen zum einen die Jahresfrist in § 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG, zum anderen die vom Europäischen Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 22.11.2011 gebilligte Frist von 15 Monaten des § 11 Abs. 1 Unter abs. 2 und 3 MTV Metall NRW sowie die Frist von 18 Monaten in Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 der internationalen Arbeitsorganisation vom 24.06.1970 über den bezahlten Jahresurlaub (IAO Nr. 132) in Betracht. Dabei ist der 18-Monats-Frist aus Art. 9 Abs. 1 IAO Nr. 132 der Vorzug zu geben.

a) Die Frist des § 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG wird den Ansprüchen, die der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 22.11.2011 formuliert hat, nicht gerecht. Nach dieser gesetzlichen Vorschrift ist auf Verlangen des Arbeitnehmers, der nach § 5 Abs. 1 a BUrlG einen vollen Urlaubsanspruch nicht erwirbt, weil er die gesetzliche Wartezeit nicht erfüllt, der entstehende Teil Urlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Diese Frist erweist sich jedoch für Fälle der vorliegenden Art unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes als zu kurz. Danach muss ein Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten (EuGH, aaO., Rn. 37). Langfristig erkrankte Arbeitnehmer sind jedoch, wie auch die Klägerin, oftmals über mehrere Jahre arbeitsunfähig. Der Bezugszeitraum beträgt in diesen Fällen 12 Monate, sodass er bei einer Übertragung auf das nächste Kalenderjahr nicht überschritten würde. 98

b) Die vom Europäischen Gerichtshof für zulässig erachtete Dauer des Übertragungszeitraums von 15 Monaten ist für die Auslegung deutschen Gesetzesrecht deshalb nicht maßgeblich, weil es sich hierbei um eine tarifliche, auf die Metallindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen beschränkte Frist handelt. Sie im Wege der richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG über ihren fachlichen Geltungsbereich hinaus heranzuziehen, erscheint wegen dieser Einschränkung nicht sachgerecht (anders LAG Stuttgart vom 28.12.2011, 10 Sa 19/11). Es bleibt sowohl dem Gesetzgeber als auch den Tarifvertragsparteien allerdings unbenommen, eine Frist von 15 Monaten festzulegen. 99

c) Demgegenüber besitzt Art. 9 Abs. 1 IAO Übereinkommen Nr. 132 Bedeutung für das gesamte innerstaatliche Recht der Bundesrepublik Deutschland. Zwar ist diese Vorschrift nicht in dem Sinne innerstaatliches Recht geworden, dass sie normativ auf alle Arbeitsverhältnisse einwirkt (BAG vom 07.11.1993, 9 AZR 683/92, NZA 1994, 802; LAG Düsseldorf vom 25.02.2011, 9 Sa 258/10, Juris). Jedoch ist der Bundesgesetzgeber verpflichtet, sein bestehendes Urlaubsrecht mit den Anforderungen des Übereinkommens in Übereinstimmung zu bringen. Außerdem wollte die Richtlinie 2003/88/EG nach ihrem sechsten Erwägungsgrund den Grundsätzen der internationalen Arbeitsorganisation hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung Rechnung tragen. Damit wirkt das Übereinkommen mittelbar auch über die Richtlinie auf das Recht der Bundesrepublik Deutschland ein. 100

Allerdings regelt diese Vorschrift die vorliegende Fragestellung nicht, sondern bestimmt, dass der ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens ein Jahr und lediglich der übrige Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens 18 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, zu gewähren und zu nehmen ist. In seiner Entscheidung vom 22.11.2011 (Rz. 41) hat der Europäische Gerichtshof jedoch darauf hingewiesen, dass diese Vorschrift dahingehend aufgefasst werden kann, dass sie auf der Erwägung beruht, dass der Zweck der Urlaubsansprüche bei Ablauf der dort vorgesehenen Fristen nicht mehr vollständig erreicht werden kann. Insoweit ist Urlaubsansprüchen eine immanente Befristung eigen. Dies muss bei der Berechnung des Übertragungszeitraumes berücksichtigt werden. 101

III	102
Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin für die Jahre 2009, 2010 und – anteilig – 2011 umfasst nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch den tariflichen Mehrurlaub.	103
1) Die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit zur weiteren Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs führt und so dessen Verfall hindert (vgl. BAG vom 12.04.2011, 9 AZR 80/10, NZA 2011, 1050; vom 04.05.2010, 9 AZR 183/09, NZA 2010, 2011), ist auf den tariflichen Mehrurlaub nach dem vorliegenden auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Manteltarifvertrag anzuwenden. Die tarifliche Regelung lässt nicht erkennen, dass die Tarifvertragsparteien von dem Grundsatz, demzufolge die Bestimmungen zur Übertragung und zum Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs mit denen zum tariflichen Mehrurlaub gleichlaufen, abweichen wollen. Das ergibt die Auslegung der maßgeblichen Tarifvorschriften.	104
2) Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier 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 Europäischen Gerichtshofs kein Unionsrecht entgegen (EuGH vom 22.11.2011, aaO; BAG vom 12.04.2011, 9 AZR 80/10, Rz. 21, aaO; vom 04.05.2010, 9 AZR 183/09, Rz. 23, aaO m.w.N.).	105
3) Der vorliegende Tarifvertrag ist deshalb anhand des innerstaatlichen Rechts auszulegen. 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 tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregiment gelöst und eigenständige vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen zur Übertragung und zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben. Beides ist in dem zur Beurteilung anstehenden Manteltarifvertrag für den Einzelhandel NRW nicht der Fall.	106
a) Die Regelungen des § 15 Abs. 7 bis 9 MTV entsprechen, wie das Arbeitsgericht zutreffend herausgestellt hat, weitgehend den gesetzlichen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Auf die Begründung des Arbeitsgerichts wird insoweit Bezug genommen. In diesem Zusammenhang wird lediglich zusätzlich darauf hingewiesen, dass die tarifliche Regelung wie § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nicht ausdrücklich den Verfall des Urlaubs anordnet.	107
Allerdings haben die Tarifvertragsparteien unter § 24 Abs. 1 b MTV eine ausdrückliche Regelung von Ausschlussfristen auch für Urlaubsansprüche vorgenommen. Da dies jedoch nicht im Zusammenhang mit den urlaubsrechtlichen Regelungen geschehen ist und im Übrigen nicht zwischen gesetzlichen Mindest- und tariflichen Mehransprüchen differenziert worden ist, kann auch unter diesem Gesichtspunkt nicht angenommen werden, dass sich die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des tariflichen Mehrurlaubs von den gesetzlichen Bestimmungen lösen wollen.	108
b) Schließlich enthalten die weiteren Urlaubsregelungen des Tarifvertrags keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien ein eigenständiges Regelwerk geschaffen hätten. Es liegen zwar Abweichungen vom Gesetzesrecht vor, ohne dass jedoch ein eigenständiges "Urlaubsregiment" erkennbar wäre. Den Regelungen ist vielmehr zu	109

entnehmen, dass sie sich deutlich am Bundesurlaubsgesetz, so wie es durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgestaltet worden ist, orientieren und sich so im "Gleichlauf" mit den Ansprüchen befinden. So entsprechen Abs. 1 Satz 2, Abs. 5 Satz 2, Abs. 9 Satz 1 schon wörtlich den vergleichbaren Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Darüber hinaus findet sich eine weitgehende inhaltliche Übereinstimmung der tariflichen Regelungen mit den gesetzlichen Vorschriften, wobei der Tarifvertrag nicht nur bei der Höhe des Urlaubsanspruchs, sondern auch in anderen Zusammenhängen geringfügig zugunsten der Arbeitnehmer vom Gesetzesrecht abweicht, z.B. bei der Entstehung des Urlaubsanspruchs schon nach einer dreimonatigen Wartezeit. Allerdings enthält Abs. 6, der es dem Arbeitgeber erlaubt, zu viel erhaltenes Urlaubsgeld zurückzufordern, wenn der Arbeitnehmer zu Recht fristlos entlassen worden ist oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig auflöst, eine zulasten des Arbeitnehmers und mit § 5 Abs. 3 BUrlG nicht in Einklang stehende Bestimmung, die hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unwirksam ist. Soweit die Tarifvertragsparteien berechtigt wären, für den tariflichen Mehrurlaub eine entsprechende Regelung zu treffen, ist der tariflichen Vorschrift jedoch eine Differenzierung nicht zu entnehmen.

c) Die festzustellenden Abweichungen erlauben nach alledem nicht die Bewertung, dass durch die Urlaubsregelungen des Manteltarifvertrags Einzelhandels NRW eine Loslösung vom gesetzlichen Urlaubsregiment stattgefunden hat und eigene Regelungen aufgestellt werden sollten. 110

IV 111

Die Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin für die Jahre 2009, 2010 und anteilig 2011 sind nicht gemäß § 24 MTV Einzelhandel erloschen. 112

1) Die Klägerin hat die Verfallklauseln nach § 24 Abs. 1 b MTV Einzelhandel bezüglich der Urlaubsabgeltungsansprüche in vollem Umfang eingehalten. Sie hat den Anspruch mit Schriftsatz vom 22.03.2011, dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten zugestellt am 28.03.2011, innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.01.2011 schriftlich geltend gemacht. 113

2) Zutreffend hat das Arbeitsgericht auch entschieden, dass die Urlaubsansprüche für das Jahr 2009 nicht schon deshalb verfallen sind, weil sie entgegen § 24 Abs. 1 b MTV nicht innerhalb von drei Monaten nach Ende des Urlaubsjahres geltend gemacht worden sind. Wie das Arbeitsgericht schließt sich die erkennende Kammer insoweit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.02.2011 (9 Sa 258/10, Rzn. 70 bis 75, aaO) an. Dies gilt sowohl für die dort aufgestellten Grundsätze der Auslegung von Tarifverträgen, zu denen unabhängig von der jeweiligen Auslegungsmethode gehört, dass die Tarifvertragsparteien bei der Verwendung eines Begriffs der Rechtsterminologie diesen im Zweifel in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet wissen wollen (BAG vom 09.07.1980, 4 AZR 560/78, AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge Seeschiffahrt; vom 20.04.1983, 4 AZR 375/80 NJW 1984, 2556; hier beides zitiert nach juris). Zudem wollen die Tarifvertragsparteien im Zweifel Regelungen treffen, die mit zwingendem höherrangigem Recht in Einklang stehen und damit Bestand haben (BAG vom 21.07.1993, 4 AZR 468/92, DB 1994, 1294; vom 17.03.1998, 1 ABR 12/98 NZA 1999, 662). Dementsprechend sind Tarifverträge auch europarechtskonform auszulegen (BAG vom 29.07.1992, 4 AZR 502/91, DB 1992, 2556). Jedenfalls für den Fall, dass Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage sind, Urlaub zu nehmen, ist eine schriftliche Geltendmachung innerhalb von drei Monaten nach Ende des Urlaubsjahres nicht erforderlich. 114

3) Dies ergibt sich außerdem aus dem Erfordernis der "Geltendmachung". Das besagt nichts anderes als dass die Gegenseite aufzufordern ist, den nach Grund und Höhe zu kennzeichnenden Anspruch zu erfüllen (BAG vom 21.06.2005, 9 AZR 200/04, NZA 2006, 232). Eine solche Aufforderung ist nicht sinnvoll, wenn der Arbeitgeber mangels Erfüllbarkeit nicht zur Leistung verpflichtet ist. Eine Geltendmachung gebietet auch nicht Sinn und Zweck der tariflichen Ausschlussfristen. Ist der Arbeitnehmer dauerhaft erkrankt, ist für den Arbeitgeber erkennbar, in welchem Umfang Urlaubsansprüche entstehen (BAG vom 21.05.2005, aaO.).

C 116

Die Anschlussberufung der Klägerin ist gemäß § 524 ZPO zulässig. 117

Die Klägerin hat zwar eine selbstständige Berufung eingelegt, die Frist zur Begründung dieser Berufung jedoch nicht eingehalten. Die damit unzulässige Hauptberufung kann jedoch in eine zulässige Anschlussberufung umgedeutet werden (BGH vom 30.10.2008, III ZB 41/08, NJW 2009, 442). Für die Umdeutung genügt es, wenn diese von mutmaßlichen Parteiwillen gedeckt ist. In aller Regel wird eine Partei eine unzulässige Hauptberufung als zulässige Anschlussberufung retten wollen. Dies ist vorliegend der Fall. Die Klägerin hat sich mit Schriftsatz vom 12.12.2011 hierauf ausdrücklich berufen. Die formellen Voraussetzungen des § 524 ZPO sind gewahrt. Die Anschließung ist zulässig bis zum Ablauf der dem Berufungsbeklagten gesetzten Frist zur Berufungserwiderung (§ 524 Abs. 1 Satz 2 ZPO). Diese Frist lief am 27.10.2011 ab. An diesem Tag ging das unterzeichnete Original des Berufungsbegründungsschriftsatzes, der die Berufungsbegründungsfrist für die Klägerin nicht mehr wahrte, bei Gericht ein. Auch inhaltlich genügt dieser Schriftsatz den Anforderungen des § 524 Abs. 3 ZPO. 118

D 119

Die Anschlussberufung der Klägerin ist erfolgreich, soweit sie sich gegen die Abweisung des Anspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld für das Jahr 2009 wendet. Im Übrigen ist sie jedoch unbegründet. 120

I 121

Die Klägerin besitzt einen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für das Jahr 2009 nach § 15 Abs. 11 MTV i.V.m. § 1 Abs. 1, 7 und § 2 Abs. 3 Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 25.07.2008 (im Folgenden: Tarifvertrag Sonderzahlungen). 122

Das Urlaubsgeld nach § 15 Abs. 11 MTV ist zum Urlaub und zur Urlaubsvergütung akzessorisch. Ob ein tarifliches Urlaubsgeld als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestaltet ist oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängt, richtet sich nach den tariflichen Leistungsvoraussetzungen und ist durch Auslegung zu ermitteln (BAG vom 12.10.2010, 9 AZR 531/09, juris). 123

Die Tarifvertragsparteien haben die Akzessorietät von Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld bereits dadurch zum Ausdruck gebracht, dass sie im Zusammenhang mit den umfassenden Urlaubsregelungen in § 15 Abs. 11 MTV den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Urlaubsgeld gemäß einem besonderen Urlaubsgeldabkommen begründet haben. Das Urlaubsgeld ist zwar zusammen mit der Sonderzuwendung im Tarifvertrag über Sonderzahlungen enthalten, außerdem ist die Bemessung des Urlaubsgeldes nicht von der Höhe der Urlaubsvergütung abhängig, andererseits ist es, wie § 1 Abs. 7 TV Sonderzahlung 124

zu entnehmen ist, davon abhängig, dass ein Urlaubsanspruch tatsächlich besteht. Es ist nämlich anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren. Schließlich ist es dadurch an den Urlaubsanspruch gekoppelt, dass der Anspruch auf Urlaubsgeld ebenfalls erstmalig nach dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen entsteht (§ 1 Abs. 6 TV Sonderzahlung). Durch die Fälligkeitsregelung in § 2 TV Sonderzahlung ist das Urlaubsgeld ebenfalls mit dem Urlaubsanspruch verknüpft. Zudem ist nach § 2 Abs. 3 TV Sonderzahlung das anteilige Urlaubsgeld dann, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann und deshalb abgegolten wird, auszuzahlen. Allerdings sind in § 3 TV Sonderzahlungen Rückzahlungsverpflichtungen geregelt, die der Rechtslage für das Urlaubsentgelt nicht entsprechen. Dennoch ist das Urlaubsgeld mit dem Urlaubsanspruch und der Urlaubsvergütung so weitgehend verknüpft, dass eine Akzessorietät angenommen werden kann. Hierdurch unterscheidet sich der vorliegende Tarifvertrag von dem, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.01.1999 (9 AZR 158/99, NZA 1999, 832) zugrunde lag. Der Höhe nach ist der Anspruch auf Urlaubsgeld zwischen den Parteien unstrittig. Er war jedoch erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, die erst mit Bestandskraft des Widerrufs-Teilvergleichs vom 10.03.2011 am 25.03.2011 feststand. Ab diesem Zeitpunkt ist die Forderung nach §§ 286, 288 BGB zu verzinsen.

- II 125
- 1) Soweit die Klägerin Differenzansprüche auf Urlaubsabgeltung in Höhe von 2.114,50 € brutto mit ihrer Klageerweiterung vom 24.10.2011 begehrt, ist dieser Anspruch nach § 24 Abs. 1 b MTV Einzelhandel verfallen. 126
- Danach verfallen u.a. Ansprüche auf Urlaubsabgeltung spätestens drei Monate nach Ende des Urlaubsjahres, sofern sie nicht schriftlich geltend gemacht worden sind. Die Klägerin hat ihre Ansprüche auf Urlaubsabgeltung mit Klageerweiterung vom 22.03.2011 innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht, ihn jedoch auf 30 Urlaubstage pro Urlaubsjahr beschränkt. Damit hat sie hinsichtlich der weitergehenden Ansprüche die tarifliche Verfallklausel nicht eingehalten. 127
- Die tarifliche Verfallklausel findet auf den Anspruch der Klägerin auch Anwendung. Mit seinem Urteil vom 09.08.2011 (9 AZR 365/10 NZA 2011, 1421) hat das Bundesarbeitsgericht seine frühere Rechtsprechung, wonach Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsansprüche keine Anwendung finden, aufgegeben. Der Anspruch auf Abgeltung des nach langandauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaub kann aufgrund tariflicher Ausschlussfristen nunmehr verfallen, da er nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch ist, der sich nicht mehr von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unterscheidet. 128
- 2) Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf Weihnachtsgeld für die Jahre 2008, 2009 und 2010 abgelehnt. Ein tariflicher Anspruch besteht wegen der Kürzungsregelung in Teil B § 1 Abs. 4 TV Sonderzahlungen nicht. Dies wird auch von der Klägerin akzeptiert. Entgegen ihrer Ansicht folgt der Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes auch nicht aus § 4 Ziffer 2 des Arbeitsvertrages vom 14.01.2000. Dem Arbeitsgericht ist darin zu folgen, dass der Klägerin durch die arbeitsvertragliche Regelung kein eigenständiger Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes eingeräumt, vielmehr klargestellt wird, dass ein eventueller (einzelvertraglicher) Anspruch auf Weihnachtsgeld mit der monatlichen Lohnzahlung abgegolten ist. Gerade für die von der Klägerin begehrte Zahlung eines Einmalbetrages in Höhe von 547,00 € für die Jahre 2008, 2009 und 2010 gibt der Arbeitsvertrag nichts her. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass diese Zahlung auf der 129

Grundlage des Tarifvertrages über Sonderzahlungen, der nach der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel Anwendung findet, vorgenommen worden ist.

E 130

Die Kosten des Rechtsstreits waren gemäß § 92 Abs. 1 ZPO verhältnismäßig zu teilen. Die Entscheidung über die Zulassung der Revision folgt aus § 72 Abs. 2 ArbGG. 131