

Achtung bei der Urlaubsabgeltung

Dieses Urteil ist sehr wichtig für Sie, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet wird und noch Urlaub abzugelten ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 06.05.2014 (9 AZR 758/12), entgegen den Auffassungen der Vorinstanzen entschieden, dass bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsabgeltungsanspruch genau wie der Restlohnanspruch erst am 15.ten des folgenden Monats fällig wird und sich danach die zweistufige Ausschlussfrist unter § 22 RTV (Ausschlussfristen) von 2 Monaten berechnet.

Geklagt hatte ein Mitarbeiter eines Gebäudereinigungsunternehmens, dessen Arbeitsverhältnis zum 15.12.2010 endete. Mit Schreiben vom 21.02.2011, also nach mehr als zwei Monaten und damit eigentlich verfristet, gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber Urlaubsabgeltung verlangte. Der Arbeitgeber lehnte den nach Grund und Höhe unstrittigen Anspruch unter Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist als verfallen ab.

Auf das Arbeitsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag (RTV) für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung Anwendung. Dieser bestimmte in § 8 RTV (Lohnperiode- Lohnabrechnung) u.a., dass der Lohn spätestens am 15. des folgenden Monats fällig wird. Unter § 20 RTV (Restlohn – Arbeitspapiere) wurde u.a. formuliert, dass der Restlohn spätestens bis zum 15.ten des folgenden Monats zu zahlen ist. Für alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gilt eine zweistufige Ausschlussfrist unter § 22 RTV (Ausschlussfristen) von 2 Monaten vereinbart. Danach sollten auf der ersten Stufe alle Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurden.

Das BAG urteilte, dass aufgrund der tariflichen Regelung ein vom Entstehen der Forderung in diesem Fall abweichender, späterer Fälligkeitszeitpunkt des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung gegeben sei. Die Auslegung der Tarifvorschrift ergebe insofern, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung als Lohn iSv. § 8 RTV erst spätestens am 15. des der kalendermonatlichen Lohnperiode folgenden Monats fällig geworden sei. Die Tarifvertragsparteien hätten hier nämlich als „Lohn“ nicht nur im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Ansprüche gemeint, sondern unter „Lohn“ jede dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zu zahlende Geldleistung verstanden, worunter in diesem Fall auch der Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch fielen.

Da die schriftliche Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruches mithin rechtzeitig innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist von 2 Monaten nach Fälligkeit erfolgte, gab das BAG der Klage des Arbeitnehmers daher im Ergebnis vollumfänglich statt.