

5 Sa 728/13
31 Ca 4899/13
(ArbG München)

Verkündet am: 04.12.2013

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma G. GmbH

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Stürzer und Schalk

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 23.07.2013 – Az. 31 Ca 4899/13 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Auf den unstreitigen Tatbestand des vom Kläger angegriffenen Endurteils vom 23.07.2013 wird Bezug genommen. Von einer gesonderten Darstellung des Tatbestandes wird abgesehen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung entschieden, dass und warum ein etwaig bestehender Anspruch auf Urlaubsvergütung wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist nach § 15 BRTV verfallen ist. Zur Vermeidung bloßer Wiederholungen wird hierauf zunächst nach § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

Die Berufungsangriffe des Klägers sind nicht geeignet, zu einer anderen Beurteilung zu kommen.

1.

Die vom Kläger geltend gemachte Urlaubsvergütung (§ 8 Nr. 4 BRTV) fällt nicht unter die spezielle Verfallfrist nach § 8 Nr. 7 BRTV. Dort sind nur genannt „Urlaubsansprüche“ und

„Urlaubsabgeltungsansprüche gemäß Nr. 6“ und damit gerade nicht die in § 8 Nr. 4 BRTV gesondert genannten Ansprüche auf „Urlaubsvergütung“. Da die Tarifvertragsparteien ausweislich des § 8 BRTV Urlaub, Urlaubsabgeltung und Urlaubsvergütung begrifflich und inhaltlich auseinanderhalten, muss davon ausgegangen werden, dass in § 8 Nr. 7 BRTV nur für die dort ausdrücklich genannten Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche eine gesonderte Regelung der Verfallfristen enthalten ist. Damit verbleibt es bezüglich der Urlaubsvergütungsansprüche bei der allgemeinen Regelung der Verfallfristen in § 15 BRTV.

2.

Die Erhebung der Kündigungsschutzklage war nicht geeignet, die Verfallfristen bezogen auf Urlaubsvergütungsansprüche im Zeitraum vom 05.08.2011 bis 26.08.2011 zu wahren. Die angegriffene Kündigung war nämlich zum 31.12.2011 ausgesprochen, weswegen der Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens keine Auswirkung auf die streitgegenständlichen Urlaubsvergütungsansprüche haben kann.

3.

Dass die Beklagte nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) daran gehindert ist, sich bezüglich der streitgegenständlichen Ansprüche auf die tarifvertragliche Verfallfrist zu berufen, wird vom Kläger nicht substantiiert dargelegt. Dass die Beklagte noch im September 2011 signalisiert haben soll, man werde eine einvernehmliche Lösung finden, bezieht sich wahrscheinlich auf die damals anhängige Kündigungsschutzklage. Es sind jedenfalls keine konkreten Tatsachen vorgetragen, aus denen der Kläger den Schluss ziehen durfte, die Beklagte werde sich wegen der Urlaubsvergütungsansprüche aus dem August 2011 nicht auf die tarifvertraglichen Ausschlussfristen berufen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Es besteht kein Anlass, die Revision zuzulassen. Auf das Rechtsmittel der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.