

6 Sa 937/15
5 Ca 749/15
(ArbG Kempten)

Verkündet am: 02.02.2016

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

2, A-Stadt

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte:

...

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Schneller und Gebhardt

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 24.09.2015 – 5 Ca 749/15 abgeändert und die Klage abgewiesen.**
- II. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Übertragung von 11 Urlaubstagen des Klägers aus 2014 auf das Jahr 2015.

Der Kläger ist seit 3. Nov. 1975 bei der Beklagten als Betriebsschlosser bei einem Brutomonatsgehalt von zuletzt € beschäftigt. Im Jahr 2014 hatte der Kläger 19 Urlaubstage, bei einem Gesamtjahresurlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen bei einer Arbeitsverpflichtung an 5 Tagen in der Woche, eingebracht. Ab 13. Okt. 2014 war er durchgehend bis 7. Apr. 2015 arbeitsunfähig krank.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie (nachfolgend MTV) Anwendung. § 15 MTV lautet auszugsweise:

„§ 15 Urlaub, Urlaubsgeld

- I. Allgemeine Urlaubsbestimmungen**
 1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Der Urlaub ist daher in der Regel – mindestens für drei Wochen – zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

Der Urlaubsplan ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Erfordernisse aufzustellen.

2. Im Eintrittsjahr und im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Ein angefangener Kalendermonat wird als voll gerechnet, wenn in ihm das Arbeitsverhältnis länger als zwei Wochen bestanden hat.

Ein Urlaubsanspruch besteht in jedem Fall nur insoweit, als nicht bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

Ein Urlaubsanspruch kann – außer im Falle des Ausscheidens – erstmals geltend gemacht werden, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestanden hat. Bei Eintritt nach dem 30. Juni kann der Urlaubsanspruch ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

3. Bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr, soweit er über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinaus geht sowie der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.
4. Bei Krankheit oder unbezahlter Freistellung von der Arbeit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als sechs zusammenhängende Kalendermonate im Kalenderjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden.
5. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, werden die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende hinaus fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsleitung entscheidet im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in welcher Zeit die durch die Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
6. ...
7. Der Urlaub muss im laufenden Jahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr ist nur aus-

nahmsweise statthaft. Urlaubsansprüche erlöschen, wenn sie nicht bis zum 31.03. des folgenden Jahres geltend gemacht sind.

...

II. Urlaubsdauer

1. Der tarifliche Jahresurlaub für alle Arbeitnehmer einschließlich der Jugendlichen beträgt 30 Urlaubstage.
2. Für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten und der politisch Verfolgten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
3. Als Urlaubstage zählen fünf Arbeitstage je Woche, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Bei Arbeitnehmern, die an sechs Arbeitstagen in der Woche arbeiten, wird in vollen Urlaubswochen je ein Arbeitstag nicht auf den Urlaub angerechnet.

III. Urlaubsvergütung

...“

Mit seiner am 17. Apr. 2015 per Telefax beim Arbeitsgericht Kempten eingegangenen und der Beklagten am 22. Apr. 2015 zugestellten Klage vom 17. Apr. 2015 begehrt der Kläger zuletzt noch die Feststellung, dass ihm aus 2014 noch 10 Tage Resturlaub zustehen.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, der offene Resturlaub aus 2014, der wegen seiner Erkrankung nicht habe genommen werden können, sei auf das Jahr 2015 zu übertragen. Der MTV enthalte bezüglich der Verfallsurlaubsansprüche kein Fristenregime, das von den gesetzlichen Regelungen abweiche.

Mit Teilvergleich vom 24. Sept. 2015 hat sich die Beklagte verpflichtet, dem Kläger 1 Tag des offenen Urlaubs von 11 Tagen aus 2014 ins Jahr 2015 bis längstens 31. März 2016 zu übertragen.

Er hat zuletzt **b e a n t r a g t**,

festzustellen, dass dem Kläger aus dem Jahr 2014 noch ein Resturlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen zusteht.

Die Beklagte hat **b e a n t r a g t**,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der MTV enthalte eine vom Gesetz abweichende Urlaubsregelung. Für die tariflichen Urlaubsansprüche bestehe eine eigenständige Verfallsregelung. In Gesamtschau der Tarifbestimmungen zeige sich eine erhebliche Differenzierung von Mindest und Mehrurlaub. Daraus werde erkennbar, dass die Arbeitnehmer das Verfallsrisiko für den Mehrurlaub tragen sollten. Insbesondere in § 15 Abs. 1 Nr. 7 MTV weise die Tarifregelung deutliche Anhaltspunkte für ein eigenständiges Fristen und Übertragungsregime auf. Die Norm lasse eine Übertragung auf das Folgejahr nur „ausnahmsweise“ zu, sei somit enger bzw. anders ausgestaltet als das Gesetz. Das Erlöschen des übertragenen Urlaubs hänge zudem von der Geltendmachung ab, während das Gesetz von der Gewährung und der tatsächlichen Urlaubsnahme spreche. Mithin sei seitens der Tarifvertragsparteien kein „Gleichlauf“ gesetzlicher und tariflicher Urlaubsansprüche, weder bei der Befristung noch beim Verfall, gewollt gewesen. Entsprechend sei der tarifliche Mehrurlaub 2014 mit dem 31. März 2015 untergegangen.

Das Arbeitsgericht Kempten hat dem zuletzt gestellten Antrag des Klägers mit Endurteil vom 24. Sept. 2015 (Bl. 56 ff. d. A.) stattgegeben und der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits auferlegt. Wegen des weiteren (un)streitigen Sachvortrags sowie der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, von den dem Kläger für 2014 zugestandenen 30 Urlaubstagen seien 19 infolge Erfüllung erloschen, 1 Tag sei aufgrund des geschlossenen Teilvergleiches bis 31. März 2016 übertragen. Der Kläger habe aber auch hinsichtlich der restlichen 10 Urlaubstage Anspruch auf deren Übertragung auf 2015; diese seien nicht mit dem 31. März 2015 verfallen. Denn § 15 Abs. 1 Nr. 7 MTV enthält keine vom Gesetz abweichende Verfallsregelung. § 7 Abs. 3 BUrlG sei unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres verfalle, wenn dieser wegen arbeitsunfähiger Erkrankung des Arbeitnehmers nicht habe genommen werden können. Für den Willen der Tarifpartner, den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen Fristenregime zu unterstellen, bedürfe

es deutlicher Anhaltspunkte. Soweit solche fehlten, sei von einem „Gleichlauf“ von gesetzlichem und tariflichem Urlaubs auszugehen. So sei nicht von einem „Gleichlauf“ auszugehen, wenn die Tarifpartner entweder zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eine eigenständige und vom gesetzlichen Urlaubsrecht abweichende Regelung zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruches getroffen haben. Letzteres sei hier der Fall. § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 1 MTV sei identisch mit § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrIG, allerdings unterscheide sich § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 2 MTV von § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrIG insoweit, als nicht – wie im Gesetz – die Übertragung nicht genommenen Urlaubs von in der Person oder in betrieblichen Gründen liegenden Umständen abhänge, sondern nur „ausnahmsweise“ erfolgen könne. Was eine „ausnahmsweise“ Übertragung rechtfertige, werde aber nirgends definiert. Bei genauer Betrachtung sei aber zu sehen, dass auch das Gesetz nur eine ausnahmsweise Übertragung rechtfertige. § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 3 MTV weiche ebenso dem Wortlaut nach vom Gesetz ab, enthalte aber keinen eigenen Regelungsinhalt. Wenngleich das Gesetz keine Geltendmachung übertragenen Urlaubs bis 31. März des Folgejahres vorsehe, so entspreche es doch überwiegender Ansicht, dass der Urlaub für die Dauer des Urlaubsjahres befristet sei. Unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 BUrIG sei er zu übertragen, aber bis 31. März des Folgejahres zu nehmen, um dessen Verfall vorzubeugen. Nicht anderes beinhalte § 5 Abs. 1 Nr. 7 Satz 3 MTV. Zudem haben die Tarifpartner ausdrücklich nur in § 15 Abs. 1 Nr. 3 MTV zwischen gesetzlichem und tariflichem Mehrurlaubs unterschieden; für den Verfall fehle es gerade an einer solchen Regelung. Die weiteren beklagtenseits vorgetragenen Umstände bezüglich des Abweichens der tariflichen von der gesetzlichen Urlaubsregelung änderten daran nichts.

Gegen dieses ihr am 14. Okt. 2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 15. Okt. 2015, der am 20. Okt. 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 9. Nov. 2015, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Sie ist nach wie vor der Ansicht, es lägen deutliche Anhaltspunkte für ein eigenständiges tarifliches Fristenregime vor, das der Annahme eines Gleichlaufes von gesetzlichen und tariflichem Mehrurlaub entgegenstehe. Dies habe das Arbeitsgericht unzutreffend angewandt. So sei § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 1 MTV für die Auslegung unbeachtlich, da darin keine Fristen oder Übertragungsregelung enthalten sei. Satz 2 dieser Regelung weiche aber

vom Gesetz ab. Der Tarifvertrag lasse „bewusst offen“, was unter dem Wort „ausnahmsweise“ zu verstehen sei. Dies gelte vor dem Hintergrund, dass die Tarifvertragsparteien bei der aktuellen Neufassung des MTV die Ausnahmeregelung gerade nicht an die gesetzlichen Übertragungsgründe angepasst hätten. Dass an anderer Stelle von gesetzlichem Urlaub und tariflichen Mehrurlaub die Rede sei (§ 15 Abs. 1 Nr. 3 MTV), spreche ebenso gegen den „Gleichlauf“. Satz 3 unterscheide sich aber sowohl vom Wortlaut als auch im Inhalt deutlich vom Gesetz. Das Gesetz verlange keine im Tarifvertrag vorgesehene „Geltendmachung“, sondern sehe neben der Gewährung des Urlaubs auch dessen tatsächliche Einbringung vor; der Urlaub müsse nach § 7 Abs. 3 BUrlG bis 31. März des Folgejahres genommen sein. § 15 Abs. 1 Nr. 3 MTV könne nicht gegen ein eigenständiges Fristenregime herangezogen werden, da diese Regelung nicht die Übertragung und den Urlaubsverfall im Folgejahr, sondern den Verfall im laufenden Urlaubsjahr betreffe. Doch selbst bei Berücksichtigung dieser Vereinbarung hätten die Tarifvertragsparteien allein darauf hinweisen wollen, dass es im Falle einer fristlosen Entlassung noch Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub gebe. Auch gehe § 15 Abs. 1 Nr. 4 MTV noch über das Kürzungsrecht nach §§ 1, 13 BUrlG bei Dauererkrankung hinaus. Was ebenso zu berücksichtigen gewesen wäre.

Sie **b e a n t r a g t**:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 24.09.2015, Az.: 5 Ca 749/15, wird aufgehoben, und die Klage wird vollumfänglich abgewiesen.

Der Kläger **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. In § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 2 MTV liege keine Unterscheidung zum Gesetz. Der Begriff „ausnahmsweise“ sei ein unbestimmter Rechtsbegriff und sei durch die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zu füllen. Gesetzliche und tarifliche Urlaubsansprüche seien, wie das arbeitsgerichtliche Urteil herausarbeite, gerade nicht unterschiedlich geregelt, sondern unterschieden sich nur in einzelnen Punkten.

Wegen des Sachvortrag der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 17. Apr. 2015 (Bl. 4 ff. d. A.), vom 15. Juni 2015 (Bl. 40 ff. d. A.) und vom 23. Nov. 2015 (Bl. 110 f. d. A.), der Beklagten vom 21. Mai 2015 (Bl. 22 ff. d. A.), vom 15. Okt. 2015 (Bl. 70 ff. d. A.), vom 9. Nov. 2015 (Bl. 90 ff. d. A.) und vom 19. Jan. 2016 (Bl. 114 f. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 28. Mai 2015 (Bl. 30 f. d. A.), vom 24. Sept. 2015 (Bl. 52 ff. d. A.) und vom 2. Feb. 2016 (Bl. 116 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung hat in der Sache Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung Erfolg.

Der Kläger kann keine Übertragung des tariflichen Mehrurlaubs aus dem Jahr 2014, der wegen seiner bis in den April 2015 andauernden Krankheit nicht mehr hatte genommen werden können, auf das Jahr 2015 verlangen. Denn der Tarifvertrag enthält hinreichende Anhaltspunkte für ein eigenständiges Fristenregime im Bereich des Urlaubs, welches der Behandlung des tariflichen Mehrurlaubs wie den gesetzlichen Mindesturlaub ausschließt.

1. Der Kläger hatte bei seiner Arbeitsverpflichtung an 5 Tagen/Woche zu Beginn des Jahres 2014 einen Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (§ 1, § 3 Abs. 1 BUrlG) erworben. Diese 20 Tage waren durch Urlaubsnahme erfüllt (19 Tage; § 362 BGB) bzw. durch Teilvergleich vom 24. März 2015 bis längstens 31. März 2016 übertragen (1 Tag).

a. Der offene gesetzliche Mindesturlaub war bis 31. März 2016 zu übertragen, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführt. Der aus dem Jahr 2014 stammende gesetzliche Urlaub bestand unbeschadet des Umstands, dass der Übertragungszeitraum des § 7 Abs. 3 BUrlG am 31. März 2015 endete, fort. Nach den Vorgaben des Art. 7 RL 2003/88/EG

des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. Nov. 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) ist § 7 Abs. 3 BUrlG in unionsrechtskonform Weise dahin gehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war (BAG v. 20. 1. 2015 – 9 AZR 585/13, NZARR 2015, 399, Rz. 26; BAG v. 7. 8. 2012 – 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216, Rz. 23 ff.).

b. Hierbei hatte es sich nur mehr um 1 Tag gehandelt. Denn der Kläger hatte zunächst den gesetzlichen Mindesturlaub verbraucht. Zwar hatten die Vertragsparteien ersichtlich keine Tilgungsbestimmung getroffen, ob zunächst der gesetzliche oder der tarifliche Urlaub hatte eingebracht werden sollen (§ 366 Abs. 1 BGB). Allerdings ist unter den Parteien nicht streitig, dass der gesetzliche Mindesturlaub zunächst verbraucht worden war, weswegen hier davon auszugehen ist, dass nur mehr der tarifliche Mehrurlaub aus dem Jahr 2014 offen gewesen war.

2. Allerdings besteht kein Anspruch auf Übertragung des tariflichen Mehrurlaubs von offenen 10 Arbeitstagen auf das Jahr 2015 (bzw. bis längstens 31. März 2016). Denn die Tarifvertragsparteien haben in § 15 Abs. 1 MTV eine eigenständige Urlaubsregelung, insbesondere auch hinsichtlich der Urlaubsbefristung und des Urlaubsverfalls, getroffen, die einen „Gleichlauf von gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub ausschließt.

a. Zu dem gesetzlichen Mindesturlaub im Jahr 2014 (vgl. oben II 1) zu Beginn des Jahres 2014 traten 10 Arbeitstage tariflichen Mehrurlaubs hinzu. Diese waren aber nach § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 3 MTV mit Ablauf des 31. März 2015 verfallen und können vom Kläger nicht mehr beansprucht werden. Denn zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und dem tariflichen Mehrurlaub besteht angesichts einer eigenständigen Urlaubsregelung im MTV kein Gleichlauf.

aa. Der Kläger hatte im Jahr 2014 ab Jahresbeginn Anspruch auf weitere 10 Arbeitstage tariflichen Mehrurlaubs. Denn die Vorschriften des MTV fanden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung (vgl. Arbeitsvertrag vom 31. Okt. 1975, vorletzter Absatz, Anlage K1, Bl. 7 d. A).

bb. Der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub war, nachdem ihn der Kläger im Jahr 2014 infolge arbeitsunfähiger Erkrankung nicht mehr hatte einbringen können, mit Ablauf des 31. März 2015 untergegangen (§ 17 Abs. 1 Nr. 7 Satz 3 MTV). Zwischen dem Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub und dem Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub nach den Vorschriften des MTV besteht kein Gleichlauf, der zur Folge hätte, dass der Anspruch auf Mehrurlaub der 15MonatsRechtsprechung des Senats (hierzu BAG v. 7. 8. 2012, a.a.O., Rz. 23 ff.) unterfiele. Die Verfallsregelungen des § 15 Abs. 1 MTV unterscheiden zwar nicht *expressis verbis* zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub. Die Tarifbestimmungen enthalten jedoch insgesamt abweichende Regelungen zur Übertragung und zum Verfall des Urlaubsanspruches gegenüber den gesetzlichen Regelungen im Bundesurlaubsgesetz, wie sich aus der Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen ergibt.

b. Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien keinen Gleichlauf der tariflichen und der gesetzlichen Urlaubsregelungen beabsichtigt. Vielmehr haben sie, wie sich aus den getroffenen Urlaubsregelungen in § 15 MTV ergibt, einem eigenen Fristenregime unterstellt.

aa. Die Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrIG durch das Bundesarbeitsgericht auf Grund der unionsrechtlichen Vorgaben betrifft allein den gesetzlichen Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Die Tarifvertragsparteien können hingegen darüber hinausgehende Urlaubsansprüche frei regeln (BAG v. 7. 8. 2012, a.a.O., Rz. 29 unter Hinweis auf EuGH v. 3. 5. 2012 Rs C337/10, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 8 (Neidel), Rz. 34 ff.). Deren Regelungsmacht umfasst auch die Befristung des Mehrurlaubs; dem steht Unionsrecht nicht entgegen (BAG v. 22. 5. 2012 – 9 AZR 575/10, NZARR 2013, 48, Rz. 10; BAG v. 7. 8. 2012, a.a.O.; Rz. 29).

bb. Von dieser Regelungsmacht haben die Tarifvertragsparteien vorliegend Gebrauch gemacht.

(1) Zur Feststellung des Willens der Tarifvertragsparteien, den Mehrurlaub einem eigenen, von dem des Mindesturlaubs abweichenden Fristenregime zu unterstellen, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Im Falle deren Fehlens ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruches und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszu-

gehen. Ein solcher Gleichlauf ist jedoch nicht gewollt, wenn die Tarifvertragsparteien entweder bei der Befristung und Übertragung bzw. beim Verfall des Urlaubs zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige, vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben (BAG v. 22. 5. 2012 [Rz. 12], 7. 8. 2012 [Rz. 30], jeweils a.a.O.).

(2) Im hier zugrunde liegenden Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien zwar nicht (durchgängig) zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und tariflichen Mehrurlaub unterschieden; auch beim Urlaubsverfall ist keine ausdrückliche Unterscheidung getroffen. Allein in § 15 Abs. 1 Nr. 3 MTV, bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung, weisen sie ausdrücklich darauf hin, dass dann der tarifliche Mehrurlaub entfällt.

(3) Allerdings ist der tariflichen Urlaubsregelung in ihrer Gesamtheit zu entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien eine eigene, vom Gesetz abweichende Urlaubsregelung hatten schaffen wollen. Dies betrifft nicht nur die von der Beklagten erstinstanzlich angeführten, vom Gesetz abweichenden Punkte (Schriftsatz vom 21. Mai 2015, Seite 3 ff, Bl. 22 ff., 24 ff. d. A.), sondern auch die Regelung in § 15 Abs. 1 Nr. 7 MTV im Besonderen.

Die Tarifvertragsparteien sehen in ihrer Urlaubsregelung in § 15 MTV – anders als im Gesetz – die zusammenhängende Gewährung von 3 und nicht lediglich 2 Wochen Urlaub vor (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 MTV); im Ein und Austrittsjahr regeln sie entgegen § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG eine Zwölfteilung des Urlaubsanspruches pro Kalendermonat (§ 15 Abs. 2 Nr. 2 MTV), wobei der Tarifvertrag, anders als nach § 5 Abs. 1 BUrlG, nicht auf einen Monat, sondern auf einen Kalendermonat abstellt, der zudem bereits dann als voll gilt, wenn das Arbeitsverhältnis in ihm länger als 2 Wochen bestanden hatte (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 MTV) . Fernerhin gewährt § 15 Abs. 1 Unterabs. 3 MTV einem gewerblichen Arbeitnehmer, abweichend von § 4 BUrlG, bei Eintritt im 2. Kalenderhalbjahr bereits ab 1. Dezember einen Anspruch auf Urlaubserteilung. Im Gegensatz zu § 4 BUrlG, der lediglich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses abstellt, sehen die Tarifpartner eine Kürzung des Urlaubsanspruches auch bei arbeitsunfähiger Erkrankung von mehr als 6 Monaten für jeden weiteren Monat der Arbeitsunfähigkeit vor (§ 5 Abs. 1 Nr. 4 MTV). Abweichend von § 9 BUrlG muss im Falle einer arbeitsunfähigen Erkrankung während desurlaubes zunächst nach dem Urlaubsende eine Arbeitsleistung erbracht werden (§ 15 Abs. 1 Nr. 5

MTV). § 15 Abs. 2 Nr. 1 MTV erwähnt den tariflichen Jahresurlaub von 30 Tagen, der in seinem Umfang vom gesetzlichen Anspruch nach § 3 Abs. 1 BUrlG abweicht. Zudem stellt der Tarifvertrag in § 15 Abs. 2 Nr. 3 MTV, im Gegensatz zur gesetzlichen 6TageWoche, auf eine 5TageWoche zur Urlaubsberechnung ab. Allerdings verweist § 15 Abs. 2 Nr. 2 MTV hinsichtlich des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte auf die gesetzlichen Bestimmungen.

In Betreff der Urlaubsübertragung und des Urlaubsverfalls sieht der Tarifvertrag in § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 2 MTV eine nur „ausnahmsweise“ Übertragung auf das nächste Kalenderjahr bis 31. März vor. Nach Satz 3 dieser Bestimmung muss ein übertragener Urlaub bis 31. März des Folgejahres geltend gemacht sein, während das Bundesarbeitsgericht § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG dahingehend versteht, dass der Urlaub bis 31. März des Folgejahres vollständig eingebracht sein muss (BAG v. 21. 1. 1997 – 9 AZR 791/95, NZA 1997, 889, unter I 1 c der Gründe; *Leinemann/Linck*, BUrlG 2. Aufl., § 7 Rz. 126, 128 m.w.N.).

Mag die tariflich vorgesehene nur „ausnahmsweise“ Übertragung im Wege der Auslegung noch im Sinn der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen aus betrieblichen oder persönlichen – etwa: krankheitsbedingten – Gründen verstanden werden können, so gilt dies nicht mehr für Satz 3 von § 15 Abs. 1 Nr. 7 MTV. Hier ist, entgegen der Annahme des Erstgerichts, eine deutliche Abweichung der tariflichen Regelung von der Gesetzeslage nach dem Verständnis des Bundesarbeitsgerichts gegeben. Es ist danach gerade nicht so, dass § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG und § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 3 MTV den gleichen Regelungsgehalt besitzen.

(4) Angesichts der Zahl der Abweichungen der tariflichen Urlaubsregelung von der im Bundesurlaubsgesetz ist von einem eigenständigen Fristenregime im Tarifvertrag auszugehen. Daran ändert auch der Umstand, dass allein in § 15 Abs. 1 Nr. 3 MTV *expressis verbis* zwischen dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaubsanspruch unterschieden wird, nichts. Dies war in der betreffenden Regelung zur Klarstellung, dass mit dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung allein der tarifliche, nicht aber der gesetzliche Urlaubsanspruch erlischt, geboten. Die darüber hinaus im § 15 MTV zu erkennenden Differenzierungen, insbesondere die Differenzierung in § 15 Abs. 1 Nr. 7 Satz 3 MTV gegenüber § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG lassen jedoch mit der gebotenen Klarheit erkennen, dass die Tarifvertragsparteien den (tariflichen) Urlaubsanspruch nicht denselben Regeln, wie

im Bundesurlaubsgesetz vorgesehen hatten, unterwerfen wollen. Dass in § 15 Abs. 1 Nr. 7 MTV die Unterscheidung von gesetzlichem und tariflichem Urlaub nicht expressis verbis erfolgt war, spielt dabei keine Rolle.

c. Da der Kläger seinen (tariflichen) Mehrurlaub nicht bis 31. März 2015 geltend gemacht hatte, ist dieser mit Ablauf dieses Datums verfallen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV. Die Revision war wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zuzulassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
HugoPreußPlatz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefaxnummer:

0361 26362000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Schneller

Gebhardt