

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 15. Dezember 2015
- 9 AZR 747/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:151215.U.9AZR747.14.0

I. Arbeitsgericht Bamberg
- Kammer Coburg -

Endurteil vom 23. Oktober 2013
- 3 Ca 1068/12 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 20. Mai 2014
- 6 Sa 58/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub - eigenständiges tarifliches Fristenregime

Bestimmungen:

BUrlG § 7 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 1. Dezember 1973 in der Fassung vom 24. Mai 2002 (MTV) § 25 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1, Anmerkung zu § 25 Abschn. A Ziff. 7

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 747/14
6 Sa 58/14
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Dezember 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer

und Klose sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Frank und Merte für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 20. Mai 2014 - 6 Sa 58/14 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Ersatzurlaubsanspruch der Klägerin. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie, seit dem 1. August 1985 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 1. Dezember 1973 idF vom 24. Mai 2002 (MTV) kraft Nachwirkung Anwendung. Die Beklagte ist vor dem Inkrafttreten des nachfolgenden Manteltarifvertrags im Jahre 2008 in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung beim Arbeitgeberverband gewechselt. § 25 Abschn. A des MTV lautete auszugsweise: 2

- „1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Arbeit leisten.
2. (I) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
...
3. (I) Der Urlaub dient der Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Arbeitnehmers oder die

Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

(II) Die Urlaubsliste wird vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat aufgestellt.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen; es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

...

7. Der Anspruch auf Urlaub erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Tarifurlaubs, der den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

...

Anmerkung zu § 25 Abschn. A Ziff. 7

Zur Vermeidung von Streitigkeiten über die Frage, ob ein Urlaub erfolglos geltend gemacht worden ist, empfiehlt sich die schriftliche Geltendmachung. Endtermin hierfür ist der 31. März.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Der Abgeltungsanspruch für den tariflichen Anteil des Urlaubs entfällt jedoch, wenn eine grobe Verletzung der Treuepflicht vorliegt. Beweispflichtig ist der Arbeitgeber.

Beim Tode eines Arbeitnehmers besteht kein Anspruch der Erben auf Abgeltung des noch nicht eingebrachten Urlaubs. Der Urlaubsanspruch ist höchstpersönlich und damit nicht übertragbar und vererblich.“

Die Klägerin war vom 19. Juli 2011 bis zum 30. April 2012 arbeitsunfähig krank. In dem sog. „Mitarbeiterzeitnachweis“ für den Monat April 2012 ist ein offener Urlaubsanspruch von 54 Arbeitstagen ausgewiesen. Am 7. Mai 2012 hatte die Klägerin einen Tag Erholungsurlaub. Im „Mitarbeiterzeitnachweis“ für den Monat Mai 2012 ist ein am Monatsende noch offener Urlaubsanspruch von nur noch 43 Tagen ausgewiesen. Die Entgeltabrechnung für den Monat Mai 2012 weist unter „Urlaubskonto“ für den Zeitraum „01.2011 - 03.2013“ einen Rest von „13,0“ aus. 3

Mit ihrer am 10. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin zunächst beantragt, ihrem Stundenkonto zehn Urlaubstage gutzuschreiben. Hierzu hat sie die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihre Urlaubsansprüche mit Ausnahme des im Mai in Anspruch genommenen Urlaubstags zu Unrecht auf nur noch 43 offene Urlaubstage gekürzt. Mit Schriftsatz vom 27. Juni 2013 hat die Klägerin ihren Klageantrag dahin gehend geändert, dass sie die Feststellung begehrt hat, dass ihr am Stichtag 31. Mai 2013 noch Urlaubsansprüche iHv. 53 Tagen zustanden. 4

Die Klägerin hat vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt festzustellen, dass ihr noch zehn Tage Ersatzurlaubsanspruch aus 2012 zu gewähren sind. 5

Zu ihrem Klageabweisungsantrag hat die Beklagte die Auffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eine eigenständige Regelung getroffen. Daher sei der tarifliche Mehrurlaubsanspruch am 31. März 2013 trotz der fortbestehenden Erkrankung der Klägerin verfallen. Im Übrigen hat sich die Beklagte auf die tariflichen Ausschlussfristen berufen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin eine Kopie des Geltendmachungsschreibens der Gewerkschaft IG Metall vom 5. November 2012 vorgelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt gestellten Klageantrag weiter. 7

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision ist nicht begründet. Die Klage ist zwar zulässig, aber unbegründet. 8
- I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse daran, durch das Gericht feststellen zu lassen, dass ihr gegen die Beklagte ein aus dem Jahr 2011 resultierender (Ersatz-)Urlaubsanspruch zusteht (§ 256 Abs. 1 ZPO). Die Feststellungsklage ist nicht wegen des Vorrangs der Leistungsklage unzulässig (*grundlegend BAG 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 - Rn. 13 bis 15, BAGE 137, 328*). Das Landesarbeitsgericht hat die Änderung des Antrags als sachdienlich angesehen. Entsprechend § 268 ZPO ist der Senat hieran gebunden (*Zöller/Greger ZPO 31. Aufl. § 263 Rn. 16a*). 9
- II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Ersatzurlaub von zehn Tagen gemäß § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 249 Abs. 1 BGB. Der tarifliche Mehrurlaub der Klägerin aus dem Jahr 2011 war während ihrer Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 31. März 2012 gemäß § 25 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV verfallen, bevor Verzug hätte eintreten können. Der MTV enthält ein eigenständiges, vom BUrlG abweichendes Fristenregime, nach dem der tarifliche Urlaub auch bei fortbestehender Krankheit drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. 10
1. Der MTV wirkt nach dem Wechsel der Beklagten in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung beim Arbeitgeberverband und dem Inkrafttreten eines Nachfolgetarifvertrags zwischen den Parteien gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach (*vgl. Höpfner in Henssler/Moll/Bepler Der Tarifvertrag Teil 2 Rn. 172 mwN*). Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. 11
2. Dem Untergang des tariflichen Mehrurlaubs am 31. März 2012 steht die bis zum 30. April 2012 andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin nicht entgegen. 12

- a) Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9*) gewährleistet und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln (*vgl. EuGH 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 34 ff. mwN; BAG 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 - Rn. 21, BAGE 137, 328*). Diese Befugnis schließt die Befristung des Mehrurlaubs ein (*BAG 7. August 2012 - 9 AZR 760/10 - Rn. 18, BAGE 143, 1*). Die Tarifvertragsparteien des MTV haben von dieser Regelungsbefugnis Gebrauch gemacht. 13
- b) Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen, von dem des gesetzlichen Mindesturlaubs abweichenden Fristenregime zu unterstellen, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen. Ein Gleichlauf ist 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 BUrlG abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben (*BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - Rn. 12*). 14
- c) Die Tarifvertragsparteien des MTV haben den tariflichen Mehrurlaub einem eigenständigen, vom BUrlG abweichenden Fristenregime unterstellt. 15
- aa) Der MTV entsprach dem Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vom 24. Juni 1992 idF vom 16. März 2009, der Gegenstand des Urteils des Senats vom 17. November 2015 (- 9 AZR 275/14 -) war. Der Senat hat zu diesem Manteltarifvertrag für die chemische Industrie entschieden, dass er ein eigenständiges, vom BUrlG abweichendes Fristenregime regelt (*BAG 17. November 2015 - 9 AZR 275/14 - Rn. 27 f.*). Gleiches gilt für den MTV. 16

bb) Nach dem Wortlaut des § 25 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV erlischt der Anspruch auf Urlaub, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres erfolglos geltend gemacht worden ist. Damit wird der Wille der Tarifvertragsparteien deutlich, der Arbeitnehmer könne seinen Urlaub ohne besondere Gründe und ohne die Notwendigkeit der Übertragung vom 1. Januar eines Kalenderjahres bis zum 31. März des Folgejahres geltend machen. Diese Regelungsabsicht wird durch die Anmerkung zu § 25 Abschn. A Ziff. 7 MTV bestätigt. Das ist eine wesentliche Abweichung von § 7 Abs. 3 Satz 1 bis 3 BUrlG. Nach dessen Regime geht der nicht genommene Urlaub grundsätzlich am 31. Dezember des Urlaubsjahres unter und wird nur bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsgründe bis zum 31. März des Folgejahres übertragen. Damit unterscheidet sich die tarifliche Regelung von der des BUrlG insoweit, als der Urlaubsanspruch ohne Übertragungsnotwendigkeit - und damit auch ohne Übertragungsvoraussetzungen - zumindest bis zum 31. März des Folgejahres besteht und genommen werden kann. Insofern unterscheidet sich die tarifliche Regelung des MTV von jener tariflichen Regelung, bei der der Senat einen Gleichlauf zwischen MTV und BUrlG angenommen hat, weil der Tarifvertrag nicht auf eine Übertragung, sondern ausschließlich auf das Vorliegen von Übertragungsgründen verzichtet hat (*BAG 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 - Rn. 29 ff., BAGE 137, 328*).

17

d) Es ist weder festgestellt noch behauptet, dass die Klägerin ihren Urlaubsanspruch aus 2011 vor dem 31. März 2012 geltend gemacht hat. Vor diesem Hintergrund bedarf es keiner Entscheidung, ob eine Geltendmachung iSd. § 25 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV überhaupt während der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin möglich gewesen wäre. Ebenso wenig muss die vom Landesarbeitsgericht erörterte Frage entschieden werden, ob in dem gewerkschaftlichen Geltendmachungsschreiben oder in der Klageschrift eine Geltendmachung iSd. Tarifnorm lag.

18

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen. 19

Brühler

Krasshöfer

Klose

Frank

Merte