

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 9. März 2021
- 9 AZR 310/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:090321.U.9AZR310.20.0

I. Arbeitsgericht Herne

Urteil vom 10. September 2019
- 3 Ca 594/19 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 20. Mai 2020
- 5 Sa 1682/19 -

Entscheidungsstichwort:

Verfall tariflichen Mehrurlaubs nach § 12 MTV Chemische Industrie

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 310/20
5 Sa 1682/19
Landesarbeitsgericht
Hamm

Vermerk:

Randnummer 11 der Entscheidungsründe wurde durch Beschluss vom 5. Juli 2021 berichtet. Erfurt, 8. Juli 2021
Wagner, OARin
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. März 2021

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 9. März 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Faltyn und die ehrenamtliche Richterin Habendorf für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Mai 2020 - 5 Sa 1682/19 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2017. 1

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten, einem Unternehmen der chemischen Industrie, und dem Kläger findet der für die chemische Industrie geltende Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 2. Februar 2016 (*MTV*) Anwendung, der mit Wirkung zum 1. Juni 2017 in Kraft trat. Der *MTV* sieht ua. folgende Regelungen vor: 2

„§ 12

Urlaub

I.

Urlaubsanspruch

...

2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

...

11. Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren.

Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

II.

Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.“

Die Beklagte gewährt Arbeitnehmern, die - wie der Kläger - ihre Arbeitsleistung in zwölfstündigen Wechselschichten erbringen und dabei pro Kalenderjahr 181 Schichten leisten, für 23,1 Schichten Urlaub. Dem gesetzlichen Mindesturlaub entsprechen etwa 14 Urlaubsschichten, dem tariflichen Mehrurlaub 9,1 Urlaubsschichten. 3

Der Kläger war vom 30. November 2017 bis zum 1. August 2018 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Während die Entgeltabrechnung des Klägers für den Monat März 2018 einen Urlaubsanspruch im Umfang von 38,5 Urlaubsschichten auswies, rechnete die Beklagte den Urlaubsanspruch im Folgemonat mit lediglich 29,4 Urlaubsschichten ab. 4

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen den urlaubsrechtlichen Vorschriften des MTV und denen des BUrlG bestehe hinsichtlich der Verfallsfristen wie auch hinsichtlich der den Arbeitgeber treffenden Mitwirkungsobliegenheiten ein Gleichlauf, der einem Verfall des tariflichen Mehrurlaubs im Streitfall entgegenstehe. 5

Der Kläger hat beantragt
festzustellen, dass ihm für das Jahr 2017 noch weitere
9,1 Urlaubsschichten zustehen. 6

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage ua. mit der Begründung beantragt, der aus dem Jahr 2017 stammende tarifliche Mehrurlaub sei am 31. März 2018 verfallen. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht 9

zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass ihm aus dem Jahr 2017 weitere 9,1 Urlaubsschichten zustehen. Ungeachtet der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Klägers verfiel der tarifliche Mehrurlaub, den der Kläger zu Beginn des Jahres 2017 erwarb, am 31. März 2018. § 12 Abschn. I Nr. 11 MTV regelt sowohl die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs als auch die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers abweichend von den für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Regelungen in § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

- I. Die Klage ist als Feststellungsklage zulässig. Feststellungsklagen müssen sich nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern können einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten oder Folgen - wie hier das gegenwärtige Bestehen eines Urlaubsanspruchs aus einem bestimmten Kalenderjahr - zum Gegenstand haben (*vgl. BAG 21. Juli 2015 - 9 AZR 145/14 - Rn. 9*). Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Wegen etwaiger Ansprüche auf Urlaubsentgelt hat der Kläger sowohl ein rechtliches als auch ein wirtschaftliches Interesse daran, das Bestehen und den Umfang des aus dem Jahr 2017 resultierenden Urlaubs gerichtlich feststellen zu lassen. Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit einer Klage, mit der ein Arbeitnehmer Urlaubsansprüche gerichtlich festgestellt wissen will, dabei nicht entgegen (*vgl. BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 207/16 - Rn. 9*). 10
- II. Die Klage ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der aus dem Jahr 2017 nicht in Anspruch genommene tarifliche Mehrurlaub des Klägers mit Ablauf des 31. März 2018 verfallen ist. Der in § 12 Abschn. I Nr. 11 MTV abweichend von den Bestimmungen des BUrlG über den gesetzlichen Mindesturlaub geregelte Mehrurlaub ist auf den 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres befristet. Er verfällt zu diesem Zeitpunkt auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Mehrurlaub in Anspruch zu nehmen, und unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten erfüllt hat, um dem Arbeitnehmer die tatsächliche Inanspruchnahme von Urlaub zu ermöglichen. 11

1. Der Senat hat bereits entschieden, dass der Tarifurlaub nach dem MTV anderen Befristungsregelungen folgt, als das BUrlG sie in § 7 Abs. 3 BUrlG für den gesetzlichen Mindesturlaub vorsieht (*vgl. BAG 17. November 2015 - 9 AZR 275/14 - Rn. 24 f.*) 12
- a) Der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2017 bestand - soweit die Beklagte ihn dem Kläger zu diesem Zeitpunkt nicht bereits gewährt hatte - über den am 31. März 2018 hinaus fort. Aufgrund der Vorgaben des Art. 7 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*) ist § 7 Abs. 3 BUrlG unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krank und deshalb arbeitsunfähig ist (*grundlegend hierzu BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 23 ff., BAGE 142, 371*). Da die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom 30. November 2017 bis zum 1. August 2018 und somit über das erste Quartal des Jahres 2018 andauerte, ging der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2017 nicht mit Ablauf des 31. März 2018 unter. 13
- b) Diese Grundsätze gelten nicht für den tariflichen Mehrurlaub, den der Kläger im vorliegenden Verfahren geltend macht. Die Tarifvertragsparteien haben mit § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 1 MTV eine Regelung geschaffen, die eine vom BUrlG abweichende Befristung des Urlaubsanspruchs vorsieht. Dies ergibt die Auslegung des MTV (*vgl. zu den für Tarifverträge geltenden Auslegungsgrundsätzen BAG 19. Februar 2020 - 5 AZR 179/18 - Rn. 16; 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17*). 14
- aa) 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. Diese Befugnis schließt die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs ein. Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, 15

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 (vgl. BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 207/16 - Rn. 16 f. mwN). Eine derartige Regelung, die der Annahme eines Gleichlaufs des Tarifurlaubs mit dem gesetzlichen Mindesturlaub entgegensteht, liegt insbesondere in den Fällen vor, in denen der Tarifvertrag zwar nicht auf die Übertragung des Urlaubs aus dem Kalender- in das Folgejahr, aber auf das Erfordernis von Übertragungsgründen verzichtet (vgl. BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 386/16 - Rn. 15).

bb) An diesen Grundsätzen gemessen haben die Tarifvertragsparteien des MTV hinsichtlich der Befristung und Übertragung und damit mittelbar auch zugleich bezüglich des Verfalls des Urlaubs von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende, eigenständige Regelungen getroffen. Dem Wortlaut des § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 1 MTV zufolge ist der Urlaub im laufenden Urlaubsjahr zu gewähren, das der MTV in § 12 Abschn. I Nr. 2 MTV mit dem Kalenderjahr gleichsetzt. Der Urlaub erlischt (§ 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 1 MTV), wenn er nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht worden ist (§ 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 2 MTV). Abweichend von den Regelungen im BUrlG, das eine Übertragung des Urlaubs vom Urlaubsjahr in das Folgejahr an das Vorliegen besonderer Gründe knüpft (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG), erlaubt § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 1 MTV dem Arbeitnehmer, den Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen, ohne dass für die Übertragung besondere Gründe vorliegen müssten. Dieser Verzicht auf Übertragungsgründe hat dieselben Auswirkungen wie ein Verzicht auf die Übertragungsnotwendigkeit und führt im Ergebnis dazu, dass das Urlaubsjahr über das Kalenderjahr bis zum 31. März des Folgejahres ausgedehnt wird.

16

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass der tarifliche Urlaubsanspruch nach dem MTV unabhängig davon befristet ist, ob der Arbeitgeber den Mitwirkungsobliegenheiten genügt, an die das BUrlG den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs knüpft. 17
- a) Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) erlischt bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Bei diesem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG trifft den Arbeitgeber die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Die Erfüllung der hieraus in richtlinienkonformer Auslegung abgeleiteten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ist grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes des § 7 Abs. 3 BUrlG (vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 21 ff., BAGE 165, 376). 18
- b) Diese Grundsätze gelten nicht für den tariflichen Mehrurlaub des MTV. § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 2 MTV weist die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubs abweichend von § 7 BUrlG dem Arbeitnehmer zu. Dies hat zur Folge, dass die Befristung des Anspruchs nach § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 1 MTV nicht von der Erfüllung der für den gesetzlichen Mindesturlaub bestehenden Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers abhängig ist. 19
- aa) Allein der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien gegenüber dem BUrlG eigenständige Tarifbestimmungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Anspruchs auf Mehrurlaub getroffen haben, lassen noch nicht darauf schließen, dass auch die gesetzlichen Mitwirkungsobliegenheiten abweichend geregelt werden sollten. Der dem Gleichlauf der Urlaubsansprüche entgegenstehende Regelungswille muss sich vielmehr auf den jeweils in Rede stehenden Regelungsgegenstand beziehen. Es genügt daher nicht, wenn in einem Tarifvertrag von Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen wird, die mit 20

den im Streit stehenden Regelungen nicht in einem inneren Zusammenhang stehen (*BAG 26. Mai 2020 - 9 AZR 259/19 - Rn. 22*). Ob die tarifliche Regelung dem Arbeitgeber entsprechend § 7 BUrlG Mitwirkungsobliegenheiten auferlegt, ist aufgrund einer Gesamtbetrachtung der jeweiligen tariflichen Bestimmungen durch Auslegung zu ermitteln. Unterscheidet ein Tarifvertrag zwischen dem gesetzlichen und tariflichen Urlaubsanspruch und verlangt zudem im Rahmen eines vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden Fristenregimes vom Arbeitnehmer den tariflichen Mehrurlaub zur Meidung seines Verfalls vor einem im Tarifvertrag bestimmten Termin geltend zu machen, trägt - abweichend von den Vorgaben des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch - regelmäßig nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die Initiativlast für die Verwirklichung des Mehrurlaubanspruchs. In diesem Fall scheidet eine Auslegung aus, die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs setzte, wie die des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 7 Abs. 3 BUrlG, voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und darauf hingewiesen hat, dass nicht verlangter Urlaub verfallen kann (*vgl. BAG 25. August 2020 - 9 AZR 214/19 - Rn. 26*).

bb) Mit § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 2 MTV haben die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber keine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten auferlegt, die denen des BUrlG entsprechen. 21

Dies folgt bereits aus dem Wortlaut von § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 2 MTV. Während der Arbeitnehmer, der im betreffenden Bezugszeitraum keinen Antrag auf Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs gestellt hat, in richtlinienkonformer Auslegung von § 7 BUrlG den Anspruch am Ende des Bezugszeitraums oder des Übertragungszeitraums bei Nichterfüllung der Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten durch den Arbeitgeber nicht automatisch verlieren kann (*vgl. EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 40 ff.; BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 39 ff., BAGE 165, 376*), bestimmt § 12 Abschn. I Nr. 11 Satz 1 und 2 MTV abweichend von § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG ausdrücklich, dass der Urlaubsanspruch am 31. März des folgenden Kalenderjahres erlischt, sofern er nicht bis dahin geltend 22

gemacht worden ist. Es obliegt danach nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer, hinsichtlich des tariflichen Mehrlaubanspruchs initiativ zu werden (vgl. zu einer ähnlichen Regelung BAG 25. August 2020 - 9 AZR 214/19 - Rn. 28).

III. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 23

Kiel

Weber

Suckow

Faltyn

C. Habendorf