

8 Sa 348/18
36 Ca 9795/17
(ArbG München)

Verkündet am: 16.01.2019

Aumeier
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C. Körperschaft des öffentlichen Rechts,
vertreten durch
C-Straße, B-Stadt

- Beklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Roesler und Reichenwallner

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 11.04.2018 - 36 Ca 9795/17 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten noch über die Zahlung einer Abgeltung für zehn Tage nicht genommenen Urlaubs.

Der im Juni xxxx geborene Kläger war vom xxxx bis xxxx bei dem beklagten Verband beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das Tarifwerk für die privaten und öffentlichen Banken Anwendung. Der Manteltarifvertrag für die privaten und öffentlichen Banken (im Folgenden auch: MTV Banken) enthält in §15 zum Erholungsurlaub folgende Regelungen:

...“

§ 15 Erholungsurlaub

1. Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt. Er beträgt- unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen- 30 Arbeitstage. Als Arbeitstage gelten alle Werktage mit Ausnahme der Sonntage.

2. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen im Jahr.

3. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben, 1/12 des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.

4. Der Erholungsurlaub soll unter möglichster Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Arbeitnehmers, der Familienverhältnisse und der Schulferien, erteilt werden. Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 3 Wochen umfasst.

5. Arbeitnehmern im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu 5 Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.

6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils (1/21 des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.

7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.

8. Das Fernbleiben in Folge Krankheit darf nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

9. Günstigere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

.../

Ab dem 01.01.2014 wurde das Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines Altersteilzeitvertrages durchgeführt. Die Parteien hatten das sogenannte Blockmodell vereinbart. Die Arbeitsphase wurde danach vom 01.01.2014 bis 30.09.2015 geleistet, wofür eine Vergütung von Euro 3.500,65 brutto bezahlt wurde. Daran anschließend folgte die Freistellungsphase vom 01.10.2015 bis zum 30.06.2017, der Kläger erhielt in dieser Zeit monatlich Euro 3.318,80 brutto und ab Juni 2017 Euro 3.500,65 brutto.

Im Jahr 2015 war der Kläger im Zeitraum vom 27.07.2015 bis 30.09.2015 arbeitsunfähig erkrankt. Im Zeitpunkt des Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit am

01.10.2015 bestand ein noch nicht erfüllter Urlaubsanspruch des Klägers von 22 Urlaubstagen für das Jahr 2015.

Mit E-Mail vom 13.10.2015 verlangte der Kläger vom Beklagten die „Bezahlung“ von 22 Urlaubstagen. Nach Ablehnung durch den Beklagten machte der Kläger sein Verlangen nach Urlaubsabgeltung im Klagewege geltend. Mit Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 15.12.2016 - 13 Ca 6905/16 - wurde die Klage als unzulässig abgewiesen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhob der Kläger erneut am 07.09.2017 Klage auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung für 22 Tage in Höhe von 6.012,67 € brutto.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, dass ihm der Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe. Es komme vorliegend nicht auf § 7 Abs. 4 BUrlG und die dazu ergangene Rechtsprechung des EuGH und des BAG bei andauernder Arbeitsunfähigkeit an. Der maßgebliche Manteltarifvertrag für die privaten und öffentlichen Banken regle in § 15 Ziffer 6 ein eigenständiges „Urlaubsregime“, das ein Erlöschen des Urlaubsanspruchs gerade nicht vorsehe. Der tarifvertragliche Abgeltungsanspruch knüpfe ausschließlich daran an, dass der Urlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden habe gewährt werden können. Mit Eintritt in die Freistellungsphase und daran anschließendem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, sei eine Gewährung des noch offenen Urlaubs aus dem Jahr 2015 nicht mehr möglich gewesen.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt:

Der Beklagte wird verurteilt, 6.012,67 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2017 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass bei zutreffender Auslegung §15 Ziffer 6 Manteltarifvertrag keine von § 7 Abs. 4 BUrlG abweichende Regelung enthalte. Damit sei der im Jahr 2015 nicht in Anspruch genommene Urlaub spätestens mit Ablauf des 31.03.2017 verfallen. Aus dem Fehlen einer gesonderten, den Bestimmungen der §§ 7 Abs. 3 Satz 2, 3 BUrlG entsprechenden Regelung könne nicht gefolgert werden, dass die Tarifvertragsparteien einen Urlaubsanspruch bis zum „St. Nimmerleinstag“ hätten aufrechterhalten wollen. Ohne eindeutige tarifliche Regelung, die vorliegend ersichtlich fehle, könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien insoweit vom Gesetz abweichende Regelungen hätten aufnehmen wollen. Darüber hinaus werde die Richtigkeit der Berechnung der Klageforderung, die nicht nachvollziehbar sei, bestritten.

Mit Endurteil vom 11.04.2018 – 36 Ca 9795/17 – hat das Arbeitsgericht München den Beklagten zur Zahlung von € 1.666,98 brutto nebst Zinsen verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen.

Zur Begründung seiner Entscheidung hat es ausgeführt, die Klage sei zulässig, aber nur zum Teil begründet. Der Kläger könne vom Beklagten die Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs von zehn Urlaubstagen, berechnet auf der Grundlage eines Bruttomonatsverdienstes in Höhe von 3.500,65 €, mithin also 1.666,98 € brutto verlangen. Der Anspruch finde seine Grundlage in § 15 Ziffer 6 MTV. Danach sei Erholungsurlaub, der vor dem Ausscheiden nicht mehr gewährt werden könne, abzugelten, und zwar ohne weitergehende Anforderungen aus dem MTV selbst oder aber aus Bezugnahmen auf gesetzliche Regelungen. Nach dem Wortlaut der Ziffer 6 des Manteltarifvertrages sei es insbesondere nicht erforderlich, dass die nicht gewährten Urlaubstage noch nicht nach dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG und der dazu ergangenen Rechtsprechung verfallen seien. Das Gericht teile nicht die Auffassung des Beklagten, wonach sich aus § 15 Ziffer 1 MTV ergebe, dass der Erholungsurlaub grundsätzlich auf das Kalenderjahr befristet sei, so dass hier zunächst ein Gleichlauf mit der Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG festzustellen sei. § 15 Ziffer 1 MTV enthalte eine den gesetzlichen Regelungen der §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG vergleichbare Regelung über die Höhe des jährlichen Urlaubsanspruches. Ebenso wenig wie allein aus den §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG hergeleitet werden könne, dass der jährliche Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden müsse und ansonsten grund-

sätzlich zum Ende des Kalenderjahres verfalle, lasse sich dies aus §15 Ziffer 1 MTV entnehmen. Die Tarifvertragsparteien hätten in § 15 MTV im Wesentlichen dieselben Regelungsgegenstände wie das BUrlG geregelt. So fänden sich in dieser Bestimmung Regelungen und zum Teil Modifizierungen der gesetzlichen Bestimmungen zu Teilurlaub, Berücksichtigung von Urlaubswünschen, zusammenhängender Urlaubsgewährung, Erwerbstätigkeit und Erkrankung während des Urlaubs und Urlaubsabgeltung sowie abschließend der Hinweis, dass günstigere gesetzliche Regelungen unberührt blieben. Dass sich die Tarifvertragsparteien erkennbar mit nahezu allen gesetzlichen Urlaubsbestimmungen auseinandergesetzt hätten und selbst da, wo inhaltlich im Grunde keine Veränderung vorgenommen worden seien, die gesetzliche Regelung in eigenen Formulierungen wiedergegeben worden sei, hinsichtlich der zentralen Bestimmung des § 7 Abs. 3 BUrlG aber gerade keine Regelung getroffen und auch keine Inbezugnahme vorgenommen worden sei, lasse nur den Schluss zu, dass eine Verfristungsregelung entsprechend oder in Anlehnung an § 7 Abs. 3 BUrlG weder gewollt gewesen sei noch geregelt werden sollte. Es sei nicht nachzuvollziehen, woraus sich zwingend ergeben solle, dass mangels einer Verfristungsregelung im Manteltarifvertrag auf § 7 Abs. 3 BUrlG zurückgegriffen werden müsse; dies insbesondere auch deshalb, weil die Tarifvertragsparteien in § 15 Ziffer 6 MTV nicht geregelt hätten, dass Urlaubsansprüche ohne Rücksicht auf das Verfallsregime des § 7 Abs. 3 BUrlG angesammelt werden könnten. Grundsätzlich unterlägen Ansprüche der gesetzlichen Verjährung, wenn nicht gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertraglich vereinbarte Ausschluss-/Verfallsfristen Anwendung fänden. Es sei deshalb nicht ersichtlich, weshalb die Tarifvertragsparteien in § 15 MTV hätten regeln müssen, dass ein entstandener Urlaubsanspruch nicht verfalle, wo doch allein schon der Verzicht auf eine entsprechende Verfristungsregelung zum selben Ergebnis führe. Die Tarifvertragsparteien hätten deshalb mit § 15 MTV eine eigenständige, für die Arbeitnehmer günstigere Urlaubsregelung geschaffen, die keine dem § 7 Abs. 3 BUrlG vergleichbare Fristen – und Verfallsbestimmungen enthalte.

Der Beklagte weise mit Recht darauf hin, dass der Kläger bei der konkreten Berechnung der Urlaubsabgeltung zu Unrecht sein zuletzt bezogenes Vollzeitgehalt aus dem Dezember 2013 in Höhe von 5.689,37 € zu Grunde gelegt habe. Zutreffender Weise seien die zuletzt erhaltenen 3.500,65 € bei der Ermittlung des Abgeltungsbetrages nach § 15 Abs. 6 MTV heranzuziehen. 10/21 aus 3.500,65 € ergäben den zugesprochenen Betrag.

Die Klage bleibe ohne Erfolg, soweit der Kläger Urlaubsabgeltung für weitere zwölf Tage beanspruche. Wie ausgeführt, enthalte § 15 MTV eine eigenständige, günstigere Urlaubsregelung, die jedoch beschränkt sei auf den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden tariflichen Mehrurlaub. Der tariflichen Regelung könne nicht mit dem erforderlichen Maß an Gewissheit ein Regelungswille dahin entnommen werden, dass auch für den gesetzlichen Mindesturlaub das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG außer Kraft gesetzt werden sollte. Der im Jahr 2015 verbliebene gesetzliche Mindesturlaub von zwölf Tagen, der wegen des Eintritts in die Freistellungsphase nicht mehr habe eingebracht werden können, sei am 31.03.2017 verfallen, eine Abgeltung komme deshalb nicht mehr in Betracht. Die erkennende Kammer folge zunächst der Auffassung der 13. Kammer des Arbeitsgerichts München in seiner Entscheidung vom 15.12.2016 - 13 Ca 6905/16, wonach die gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfielen, wenn ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen andauernd an seiner Arbeitsleistung gehindert sei (vgl. im Einzelnen: BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10). Zugunsten des Klägers könne unterstellt werden, dass – selbst wenn er mit Beginn der Freistellungsphase wieder arbeitsfähig gewesen sei und damit sein Urlaubsanspruch eigentlich spätestens bereits am 31.03.2016 verfallen wäre – krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Unerfüllbarkeit des Urlaubs in der Freistellungsphase des Blockmodells gleichzustellen seien (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 16.10.2012 – 9 AZR 234/11). Anhaltspunkte dafür, dass im Falle der Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell anderes gelten könnte, gebe es nicht. Der Gerichtshof der Europäischen Union habe in seiner Entscheidung vom 22.11.2011 - C-214/10, festgestellt, dass spätestens 15 Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben worden sei, der nicht in Anspruch genommene Urlaub verfalle. Zwar habe die Entscheidung eine Konstellation betroffen, bei der der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugs- und Übertragungszeitraums dienstunfähig gewesen sei. Die hierfür maßgebende Erwägung, dass der Zweck des Urlaubsanspruchs dann nicht mehr vollständig erreicht werden könne, gelte aber auch für Arbeitnehmer, die Altersteilzeit im Blockmodell gewählt hätten und wegen der Freistellung ihren Urlaub mehr einbringen könnten. Eine Verlängerung des Übertragungszeitraums komme insoweit nicht in Betracht. Dies würde eine Besserstellung gegenüber Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigung nach sich ziehen, für die ein entsprechender Urlaubsverfall im Krankheitsfall eintrete (vgl. hierzu zu einem vergleichbaren Fall im Beamtenrecht: BVerwG, Urteil vom 19.11.2015 – 2 C 3/15).

Ergänzend hierzu sei anzuführen, dass es sehr wohl gerechtfertigt erscheine, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Unerfüllbarkeit des Urlaubs in der Freistellungsphase des Blockmodells gleich- und nicht besser zu stellen mit der Folge, dass nicht einbringbarer Urlaub während der Freistellungsphase jedenfalls 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfalle. Ausgehend von der Überlegung, dass der Urlaubsanspruch nicht ein bloßer zusätzlicher Zahlungsanspruch sei, sondern vielmehr daneben auch den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zum Zwecke der Erholung beinhalte, stelle sich die Frage, weshalb ein Urlaubsanspruch eines Mitarbeiters, dem der Urlaubsanspruch nur deshalb nicht gewährt werden könne, weil er bereits von jeglicher Arbeitsverpflichtung freigestellt sei, nach Ablauf des Urlaubsjahres 15 Monate bzw. sogar noch darüber hinaus aufrechterhalten werden müsse. Während einem dauererkrankten Arbeitnehmer bezahlter Urlaub deshalb nicht gewährt werden könne, weil er von der Arbeitsverpflichtung zum Zwecke der Genesung freigestellt sei, könne einem Arbeitnehmer in Altersteilzeit während der Freistellungsphase keine bezahlte Freistellung gewährt werden, weil es sich bereits in einer bezahlten Freistellung befinde.

Ergänzend wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des angegriffenen Endurteils Bezug genommen.

Gegen diese Entscheidung, die ihm am 20.04.2018 zugestellt wurde, wendet sich der Beklagte mit seiner am 17.05.2018 eingelegten und am 16.07.2018 innerhalb verlängerter Frist begründeten Berufung.

Der Kläger hat sein Teilunterliegen hingenommen.

Der Beklagte führt zur Begründung seines Rechtsmittels im Wesentlichen folgendes aus:

Das Arbeitsgericht habe zunächst die tatbestandlichen Voraussetzungen des Abgeltungsanspruchs aus § 15 Ziffer 6 MTV Banken verkannt. § 15 MTV Banken habe keinen von § 7 Abs. 4 BUrlG abweichenden Regelungsgehalt. Auch der tarifliche Mehrurlaub des Klägers für das Jahr 2015 sei daher mit Ablauf der verlängerten Übertragungsfrist am 31.03.2017

erloschen. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers zum 30.06.2017 habe daher kein Urlaubsanspruch mehr existiert, der hätte abgegolten werden können.

Das Arbeitsgericht gehe von der falschen Prämisse aus, es müsse zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem tarifvertraglichen Mehrurlaub unterschieden werden. Diese Differenzierung sei in § 15 MTV Banken jedoch nicht angelegt. Der Wortlaut verwende an keiner Stelle die Begrifflichkeiten „Mindesturlaub“ oder „Mehrurlaub“. Vielmehr werde in § 15 Ziffer 1 MTV Banken ein einheitlicher Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen geregelt. Damit hätten die Tarifvertragsparteien den gesamten Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer erfassen und unter ein einheitliches Regime stellen wollen. Der tarifliche Urlaub schließe den gesetzlichen Urlaub erkennbar ein. Insoweit regelten sämtliche Ziffern des § 15 MTV Banken den gesamten Urlaub einheitlich, ohne den gesetzlichen Mindesturlaub hiervon auszunehmen oder den tariflichen Mehrurlaub in irgendeiner Weise gesondert zu behandeln. Die Einheitlichkeit werde deutlich etwa durch § 15 Ziffer 4 Satz 2 oder § 15 Ziffer 9 MTV Banken. Es bestehe auch kein Anlass für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten nur Regelungen für den tariflichen Mehrurlaub treffen wollen, denn § 13 Abs. 1 BUrlG lasse Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften ausdrücklich zu. Die vom Arbeitsgericht angenommene Aufspaltung lasse sich nicht begründen.

Ebenfalls nicht nachvollziehbar sei die Argumentation des Arbeitsgerichts, wonach es gemäß dem Wortlaut der Ziffer 6 des § 15 MTV Banken nicht erforderlich sei, dass die nicht gewährten Urlaubstage noch nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen seien. Denknotwendig könne ein Abgeltungsanspruch nur gegeben sein, wenn der Urlaub tatsächlich noch existiere, also weder genommen worden noch verfallen sei. Die Begründung des Arbeitsgerichts, der Abgeltungsanspruch aus dem Tarifvertrag sei an keine weiteren Anforderungen geknüpft, greife zu kurz. Das Arbeitsgericht stelle erkennbar allein auf den Wortlaut des § 15 Ziffer 6 MTV Banken ab, der weder auf § 7 Abs. 3 BUrlG verweise noch selbst zum Ausdruck bringe, dass der Urlaubsanspruch nicht verfallen sein dürfe. Dies tue aber auch § 7 Abs. 4 BUrlG nicht, ohne dass jemand in Frage stellen würde, dass der Urlaub nicht erloschen sein dürfe. Es leuchte zudem nicht ein, warum das Arbeitsgericht seine Erwägungen auf das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG und die hierzu ergangene Rechtsprechung beschränke, weitergehende Anforderungen aus dem MTV aber nicht untersuche. Es

folge jedoch bereits aus der Natur der Sache, dass Urlaub nur abgegolten werden könne, wenn er nicht zuvor erloschen sei.

Das Arbeitsgericht habe außerdem verkannt, dass der Urlaubsanspruch auch nach § 15 MTV Banken auf das Kalenderjahr befristet sei, womit ein Gleichlauf mit der Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sehr wohl existiere. Die fehlerhafte Beurteilung beruhe unter anderem darauf, dass das Arbeitsgericht § 15 Ziffer 1 MTV Banken allein mit den §§ 1 und 3 Abs. 1. BUrlG vergleiche. Hierbei habe das Arbeitsgericht verkannt, dass der Regelungsgehalt der Tarifnorm sich nicht auf den Regelungsgehalt der §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG beschränke. So enthalte § 15 Ziffer 1 Satz 3 MTV Banken eine mit § 3 Abs. 2 BUrlG vergleichbare Regelung. § 15 Ziffer 1 Satz 1 MTV Banken sei mit § 7 Abs. 3 Satz 1 wie auch mit § 1 BUrlG vergleichbar; es werde ein deutlicher Bezug des Erholungsurlaubs zum jeweiligen Kalenderjahr hergestellt. Im Übrigen gehe das BAG in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die gesetzliche Befristungsregelung grundsätzlich auch für tariflichen Urlaub gelte, wenn der Tarifvertrag keine abweichende Bestimmung enthalte. Dabei sei in der Regel ein Gleichlauf der Ansprüche anzunehmen. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Befristungsregelung in § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG in § 15 MTV Banken nicht abweichend geregelt werde. § 15 Abs. 1 Satz 1 MTV Banken beschränke sich vielmehr auf den Inhalt des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG. Dass in § 15 MTV Banken damit nur der Grundsatz der Befristung geregelt sei, ohne auch eine Übertragungsmöglichkeit zu regeln, führe nicht zur Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen Fristenregime unterstellen wollen. Denn die Übertragungsmöglichkeit folge für den Urlaub sowohl im gesetzlichen als auch im tariflichen Umfang aus der Rechtsprechung des BAG sowie über den Verweis in § 15 Nr. 9 MTV Banken aus § 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BUrlG, da § 15 MTV Banken keine dem Arbeitnehmer günstigere Regelung enthalte.

Eine abweichende Regelung sei auch nicht durch einen unvollständigen Verweis auf das BUrlG erfolgt, wie das Arbeitsgericht angenommen habe. Wenn die Tarifvertragsparteien mit § 15 MTV Banken eine dem BUrlG unvollständig nachgebildete Regelung getroffen hätten, könne das auch bedeuten, dass diese im Übrigen den gesetzlichen Regelungen folgen solle. Für diese Annahme spreche der ausdrückliche Verweis auf günstigere gesetzliche Regelungen in § 15 Abs. 9 MTV Banken. In diesem Fall könne die teilweise Nachbildung

des BUrlG rein deklaratorischen Charakter haben. Die angenommene unvollständige Nachbildung des Gesetzes lasse mitnichten nur den vom Arbeitsgericht gezogenen Schluss zu; vielmehr sei auch möglich, dass § 7 Abs. 3 BUrlG mangels ausdrücklicher Abweichung auch im Rahmen des § 15 MTV Banken Geltung haben solle. Bei mehrdeutigem Wortlaut sei aber eine vernünftige und sachgerechte Regelung anzunehmen, wobei das Ansammeln nicht genommenen Urlaubs ohne jegliche Befristung fernliegend erscheine, da eine solche Regelung nicht nur völlig unüblich, sondern auch mit erheblichen Nachteilen für den Arbeitgeber verbunden sei. Dass arbeitgeberseits trotz des Schutzes der Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BUrlG ein derart großes Zugeständnis hätte gemacht werden sollen, könne nicht angenommen werden.

Der lapidare Hinweis auf die gesetzliche Verjährung im Ersturteil greife ebenfalls zu kurz. Ein Ansammeln von Urlaubsansprüchen bis zur Verjährung würde den Arbeitgeber ungebührlich belasten; zudem stelle sich die Frage nach dem Beginn der Verjährungsfrist. Ein derartiges Ansammeln laufe auch der Konzeption des Urlaubsrechts zuwider; die Befristung diene dazu, den Arbeitnehmer anzuhalten, den Urlaubsanspruch zeitnah zum Urlaubsjahr geltend zu machen. Es hätte eine deutliche Regelung im Tarifvertrag geben müssen, um ein Abweichen von dieser Regelmäßigkeit auch nur nahe zu legen.

Das einseitige Verständnis des Arbeitsgerichts habe auch zu seiner Annahme geführt, es bedürfte keiner Regelung, nach der der entstandene Urlaubsanspruch nicht verfalle, weil der Verzicht auf eine entsprechende Verfristungsregelung zum selben Ergebnis führe. Dies sei ein Zirkelschluss. Denn eine Verfristungsregelung sei, wie ausgeführt, schon nach dem Wortlaut des § 15 Abs. 1 Satz 1 MTV Banken angelegt. Auch führe der Verzicht auf eine Verfristungsregelung nicht zwangsläufig dazu, dass der Urlaubsanspruch nicht verfalle. Es bleibe mangels abweichender tariflicher Regelung beim Grundsatz, dass die Verfristungsregelung des § 7 Abs. 3 BUrlG auch für den tariflichen Urlaub gelte. Die Tarifvertragsparteien hätten den den 4-wöchigen Mindesturlaub übersteigenden Urlaub hiervon nicht frei und abweichend geregelt. Weder lägen deutliche Anhaltspunkte für eine Differenzierung zwischen gesetzlichen und darüberhinausgehenden Urlaubsansprüchen vor, noch hätten die Tarifparteien sich in weiten Teilen von der gesetzlichen Regelung gelöst und stattdes-

sen eigene Regelungen aufgestellt. Mit Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei Ablauf des 15. Monats nach Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.03.2017, sei auch der tarifliche Urlaub des Klägers verfallen.

Das Ersturteil könne aber auch hinsichtlich der Annahme nicht nachvollzogen werden, dass von den 22 Tagen Resturlaub 12 Tage auf dem BUrlG und 10 Tage auf § 15 MTV Banken beruhen würden. Dies würde voraussetzen, dass der Kläger im Jahr 2015 zunächst den gesetzlichen Mindesturlaub „verbraucht“ hätte. Nach der Rechtsprechung des BAG gebe es aber keinen Grundsatz, nach dem zunächst der gesetzliche Mindesturlaub getilgt werde. Vielmehr bringe die Freistellung des Arbeitnehmers auch ohne ausdrückliche oder konkludente Tilgungsbestimmung beide Ansprüche zum Erlöschen, wenn der Anspruch auf Erholungsurlaub auf verschiedenen Grundlagen beruhe. § 15 MTV Banken enthalte keine Tilgungsbestimmung, was auch zeige, dass die Tarifvertragsparteien von einem Gleichlauf der Regeln ausgegangen seien. Hätten die Tarifparteien, wie das Arbeitsgericht angenommen habe, vereinbaren wollen, der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub bestehe unbefristet fort, hätte die Arbeitgeberseite erhebliches Interesse an einer Tilgungsbestimmung des Inhalts gehabt, dass zunächst der tarifliche Urlaub gewährt werde. Einer solcher Bestimmung habe es aber nicht bedurft, da sie vom Gleichlauf ausgegangen seien.

Soweit der Kläger geltend mache, die Tarifvertragsparteien hätten schon deshalb eigenständige Regelungen in Abweichung vom BUrlG vereinbaren wollen, weil sie anderenfalls schlicht auf die gesetzlichen Vorschriften hätten verweisen können, könne dem nicht gefolgt werden. Zum einen dürfte bekannt sein, dass Tarifbestimmungen nicht stets gesetzliche Vorschriften abänderten, mithin aus der Tatsache vereinbarter Regelungen im Tarifvertrag nicht zwingend auf einen eigenen und abweichenden Gestaltungswillen geschlossen werden könne. Oftmals würden gesetzliche Vorschriften nur deklaratorisch wiederholt. Es könne ohne eindeutige tarifliche Regelung also nicht davon ausgegangen werden, dass vom Gesetz abweichende Regelungen gelten sollten. Der Kläger habe auch zu den vorliegend interessierenden Regelungsgegenständen der Befristung, der Übertragung und des Verfalls in § 15 MTV Banken keine vom BUrlG abweichende tarifliche Regelungen aufzeigen können. Auch seine Argumentation zu § 15 Ziffer 9 MTV Banken verfange nicht; es sei nicht erkennbar, warum diese Regelung für den gesetzlichen Mindesturlaub rein deklaratorisch, für den tariflichen Mehrurlaub aber konstitutiv wirken solle.

Entgegen der Auffassung des Klägers kämen die vom EuGH in seiner Entscheidung vom 06.11.2018 festgestellten Grundsätze vorliegend nicht zur Anwendung. Anders als in den Urteilen C-619/16 und C-684/16 sei es dem Beklagten vorliegend nicht möglich gewesen, den Kläger in die Lage zu versetzen, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Denn der Kläger sei vor Eintritt in die Freizeitphase arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Vorliegend sei eine tatsächliche Inanspruchnahme daher gerade nicht möglich gewesen. Entgegen klägerischer Auffassung liege kein Wertungswiderspruch vor.

Es helfe dem Kläger auch nicht, dass der Urlaubsanspruch nach den Entscheidungen des EuGH in den Rechtssachen C-659/16 und C-570/16 vererblich sei. Dies habe mit dem hier streitigen Sachverhalt nichts zu tun. Denn bestehe beim Tod des Arbeitnehmers kein Urlaubsanspruch mehr, so könne dieser selbstverständlich auch nicht übergehen.

Im Übrigen führe der Kläger selbst aus, dass die Gewährung des Urlaubsanspruchs und seine Abgeltung außerhalb des Sonderfalls der Erkrankung weit auszulegen seien; genau dieser Sonderfall sei hier aber gegeben, weil der Kläger krankheitsbedingt den Urlaub nicht habe nehmen können.

Schließlich sei festgehalten, dass der Kläger die Altersteilzeitvereinbarung freiwillig abgeschlossen habe. Ein unvorhersehbares Geschehen, wie es der Tod des Arbeitnehmers in der Regel sei, habe nicht vorliegen. Es fehle auch unter diesem Gesichtspunkt an einer Übertragbarkeit der Grundsätze des EuGH auf den vorliegenden Fall.

Zusammengefasst: Der EuGH habe in den sogenannten *Schultz/Hoff*- und *KHS*- Entscheidungen eine Risikoteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgenommen, die letztendlich auf einen 15-monatigen Übertragungszeitraum und ein nachfolgendes Erlöschen der Urlaubsansprüche hinauslaufe. Diesen Risikoausgleich habe der EuGH in den jüngeren Entscheidungen (*King* aus 2017 und die div. Entscheidungen aus 2018) nicht verändert, sondern nur für Fälle ergänzt, in denen der Arbeitgeber Handlungsmöglichkeiten gehabt habe, um die Urlaubseinbringung zu fördern, mit anderen Worten, in Fällen, in denen der Arbeitgeber sich nicht korrekt verhalten habe. Ein Fall, in dem der Arbeitgeber die Einbringung des Urlaubs hätte fördern können, liege hier nicht vor. Weder habe der Arbeitgeber

Verantwortung für die Erkrankung des Klägers gehabt, noch sei ihm die Unmöglichkeit, in der vereinbarten Passivphase der Altersteilzeit Urlaub zu gewähren, anzulasten. Da also von einem maximal 15-monatigen Übertragungszeitraum auszugehen sei, der beim maßgeblichen rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses abgelaufen gewesen sei, sei kein Urlaub mehr vorhanden gewesen, der abzugelten gewesen wäre. Es müsse bei der Klageabweisung verbleiben.

Wenn der Kläger auf die Möglichkeit der Gestaltung des Altersteilzeitvertrages hinweise, sei ihm entgegen zu halten, dass eine Überforderung des Arbeitgebers durchaus in Betracht zu ziehen sei, nämlich bei der angenommenen Fallgestaltung, dass der Kläger zu Beginn der Aktivphase dauerhaft krank geworden wäre. Diese Möglichkeit sei bei der Auslegung der Rechtssätze des EuGH heranzuziehen, auch wenn sie im vorliegenden Fall nicht einschlägig sei.

Der Beklagte beantragt,

- 1. das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 11.04.2018, Az.: 36 Ca 9795/17, abzuändern,**
- 2. die Klage abzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger hält das Rechtsmittel des Beklagten für unbegründet. Er bestreite in tatsächlicher Hinsicht, dass die Tarifvertragsparteien keine Abweichung von der in § 7 Abs. 3 BUrlG festgelegten Befristung des Jahresurlaubs auf das Kalenderjahr hätten begründen wollen.

Die vom Beklagten gegen eine Aufteilung in gesetzlichen Mindesturlaub und tariflichen Mehrurlaub angeführten Beispiele aus § 15 Ziff. 4 Satz 2 und § 15 Ziff. 9 MTV Banken stünden der Annahme des Arbeitsgerichts nicht entgegen, dass vorliegend ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch und ein tariflicher Mehrurlaub gegeben seien. Dass gemäß § 15 Ziff. 4 Satz 2 MTV Banken ein zusammenhängender Urlaubsabschnitt von mindestens drei Wochen gewährt werden solle, sei nicht nur bei einem einheitlichen Urlaubsanspruch, sondern selbstverständlich auch bei einem nach Mindest- und Mehrurlaub unterscheidenden Regelungsgefüge denkbar. Die Tarifnorm sei nicht zwingend dahin zu verstehen, dass eine Aufteilung vorliegend nicht gegeben sei.

Selbiges gelte für § 15 Ziff. 9 MTV Banken, nach dem günstigere gesetzliche Regelungen unberührt blieben. Gerade die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien etliche Regelungen getroffen hätten, die zwar gegenüber gesetzlichen Vorschriften eigenständige Formulierungen aufwiesen, inhaltlich aber nichts veränderten, spreche dafür, dass sich § 15 Ziff. 9 MTV Banken auf den tariflichen Mehrurlaub beziehe. Für die gesetzliche Mindesturlaubsthematik sei die Regelung dann als rein deklaratorisch zu verstehen, während für den tariflichen Mehrurlaub konstitutive Wirkung vorliege. Auch aus § 15 Ziff. 9 MTV Banken könne also nicht hergeleitet werden, dass es sich hier um einen einheitlichen Urlaubsanspruch handle.

Nach der Rechtsprechung des BAG sei ein Gleichlauf zwischen gesetzlichem Mindest- und tariflichem Mehrurlaub dann nicht gewollt, wenn die Tarifparteien entweder bei der Befristung oder der Übertragung bzw. beim Verfall des Urlaubs zwischen gesetzlichem Mindest- und tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige, vom Gesetz abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall getroffen hätten. Der Kläger sei weiterhin der Auffassung, dass dies vorliegend der Fall sei.

Die Ausführungen des Beklagten zur notwendigen Existenz des Urlaubsanspruchs für eine Abgeltung beruhten auf einem fehlerhaften Verständnis der Erstentscheidung. Das Arbeitsgericht habe nicht den Rechtssatz aufgestellt, dass für eine Abgeltung nach § 15 Ziff. 6 MTV Banken der Urlaub noch nicht erloschen sein dürfe. Vielmehr habe es darauf abgestellt, dass es im MTV Banken gar keine Erlöschensregelung gebe. Dass § 7 Abs. 4 BUrlG

selbst nicht regle, dass der Urlaub noch nicht erloschen sein dürfe, um abgegolten zu werden, sei zwar zutreffend; dies sei allerdings auch notwendig, da die gesetzliche Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG existiere. Das Arbeitsgericht habe gerade darauf abgestellt, dass § 15 Ziff. 6 MTV Banken zwar die Abgeltung anordne, es aber – im Gegensatz zum Gesetz – an einer Erlöschensregelung fehle.

Entgegen der Auffassung des Beklagten regle § 15 MTV Banken insgesamt eine von § 7 BUrlG abweichende Konzeption des Urlaubs und insbesondere seines Verfalls. Unionsrechtliche Bindungen bestünden für den tariflichen Mehrurlaub nicht; die Tarifparteien könnten Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche für den den Mindesturlaub übersteigenden Urlaub frei regeln.

Entgegen der Auffassung des Beklagten enthalte § 7 Abs. 3 BUrlG eine Befristung des Anspruchs auf das Kalenderjahr. Er habe zwei Regelungsbestandteile; zum einen werde im Zusammenhang der Sätze 1 und 2 festgestellt, dass der Urlaubsanspruch nur im laufenden Kalenderjahr bestehe, und zum anderen dort sowohl gewährt als auch genommen werden müsse, soweit kein Übertragungstatbestand vorliege. Demgegenüber regle § 15 Ziff. 1 MTV Banken, dass der Erholungsurlaub für das laufende Kalenderjahr gewährt werde. Die Formulierung sei mitnichten nahezu identisch mit § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG. Es fehle bereits daran, dass ausgesprochen werde, dass der Urlaub auch „genommen“ werden müsse. Ausgedrückt werde dort lediglich, dass pro Kalenderjahr ein Urlaubsanspruch bestehe. Wegen der fehlenden Anordnung, dass der Urlaub im Kalenderjahr auch genommen werden müsse, und des Fehlens einer dem § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vergleichbaren Übertragungsregelung sei eine Befristung des Urlaubsanspruchs gerade nicht gegeben. Geregelt werde nur, dass der Anspruch von 30 Tagen nur für ein Kalenderjahr entstehe. Dass er mit dem Ende des Kalenderjahres untergehe, regle § 15 Nr. 1 MTV Banken gerade nicht.

Auch wegen des Fehlens einer Regelung zum Übertragungszeitraum müsse davon ausgegangen werden, dass der Urlaubsanspruch erhalten bleibe, soweit er nicht erfüllt worden sei.

Nicht zu folgen sei der Auffassung des Beklagten, aus der unvollständigen Nachbildung der gesetzlichen Regelung könne ebenso gut der Schluss gezogen werden, dass § 7 Abs. 3 BUrlG Anwendung finden solle. Es stelle sich die Frage, weshalb § 15 MTV Banken überhaupt abweichende Regelungen enthalte. Wenn die Auffassung der Beklagten zutreffe, § 7 BUrlG und auch die restlichen Normen des BUrlG sollten ohnehin gelten, hätte es nur hinsichtlich der Höhe des Mehrurlaubsanspruchs einer tariflichen Regelung bedurft, denn im Übrigen hätte ein Verweis auf die gesetzlichen Vorschriften ausgereicht. Die Tarifvertragsparteien seien aber nicht so verfahren.

Es könne nicht angenommen werden, dass die Tarifparteien den Urlaubsanspruch zwar in immerhin 9 Ziffern in § 15 MTV Banken gestaltet hätten, dies aber ohne Auswirkungen bleiben solle, weil ohnehin die Regelungen des BUrlG – und damit auch sein § 7 – gelten sollten. Die getroffenen Regelungen wären dann sinnlos.

Der zutreffende Hinweis des Arbeitsgerichts auf die allgemeine Verjährungsfrist spreche gegen die Auffassung, dass der MTV Banken in der Auslegung des Klägers ein unbefristetes Ansammeln von Urlaubsansprüchen erlaube. Im Übrigen sei zu beachten, dass der EuGH in seiner Entscheidung vom 29.11.2017 – C-214/16 – *King* darauf hingewiesen habe, dass die Begrenzung der Übertragung des Urlaubsanspruchs auf die folgenden 15 Kalendermonate nur im Falle der Krankheit gelte. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände sei im Übrigen eine entsprechende Begrenzung notwendig und zulässig. Dies sei beim Kläger nicht der Fall. Überdies zeige sich, dass der EuGH das Ansammeln von Ansprüchen ohne zeitliche Begrenzung, außerhalb des Falls der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, nach wie vor für rechtlich zulässig halte.

Es wäre eine ausdrückliche Verfristungsregelung im Tarifvertrag erforderlich, um einen Verfall des Urlaubsanspruchs herbeizuführen. Die Konzeption des Urlaubs in § 15 MTV Banken weiche deutlich von der gesetzlichen ab. Wie ausgeführt, fehle eine Anordnung, dass der Urlaub im laufenden Jahr auch genommen werden müsse. Darin sei keine Akzeptanz der gesetzlichen Regelungen zu sehen, da auch an anderen Stellen bedeutsame Unterschiede geregelt worden seien. So werde in § 15 Ziff. 3 MTV Banken der Teilurlaub abweichend von § 5 BUrlG geregelt, und nach § 15 Ziffer 5 MTV Banken könnten Urlaubsansprüche sogar im Vorgriff auf das neue Kalenderjahr gewährt werden. Schließlich regle § 15 Ziff. 6

MTV Banken, dass der Urlaub gegen Zahlung von 1/21 des Monatsgehalts abzugelten sei, wenn er nicht mehr genommen werden könne, womit eine Abweichung von § 7 Abs. 4 i. V. m. § 11 BUrlG geregelt worden sei.

Zu Recht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass von den 22 Urlaubstagen 10 Urlaubstage abzugelten seien. Die von der Beklagten für ihre abweichende Auffassung zitierte Rechtsprechung sei zu Sachverhalten ergangen, in denen der Tarifvertrag keine Unterscheidung zwischen tariflichem und gesetzlichem Urlaub vorsehe, was hier nicht zutreffe.

Hinzuweisen sei auch auf die Entscheidungen des EuGH vom 06.11.2008 – C-619/16 und C-684/16. Danach lasse es das Unionsrecht nicht zu, dass ein Arbeitnehmer die ihm zustehenden Urlaubstage bzw. den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung automatisch schon deshalb verliere, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Bezugszeitraum keinen Urlaub beantragt habe. Urlaubsansprüche könnten nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber tatsächlich in die Lage versetzt worden sei, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Es läge ein Wertungswiderspruch vor, wenn angenommen würde, dass der Urlaubsanspruch bei rechtlicher Unmöglichkeit der Einbringung aufgrund durch Altersteilzeit bedingter Freistellung verfalle, während ein Verfall ausgeschlossen sei, wenn der Urlaub tatsächlich hätte eingebracht werden können, der Arbeitnehmer ihn aber nicht beantragt habe.

Zu beachten sei auch, dass der EuGH auf die Verankerung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaubs in der Grundrechtscharta hingewiesen habe. Insoweit sei auch von Bedeutung, dass der EuGH in den Rechtssachen C-659/16 und C-570/16 bekräftigt habe, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Tod des Arbeitnehmers nicht untergehe, sondern vererblich sei. Die genannten Entscheidungen bekräftigten die Ansicht des EuGH, dass die Gewährung des Urlaubsanspruchs und seine Abgeltung außerhalb des Sonderfalls der Erkrankung weit auszulegen seien.

Der Beklagte erkenne, dass Ausgangspunkt der EuGH-Rechtsprechung die Annahme sei, dass Urlaub nicht verfalle. Für die überragende Bedeutung des Urlaubsanspruchs und sei-

ner wirtschaftlichen Abgeltung würden auch die Erwägungen des EuGH zur Frage der Vererblichkeit dieses Anspruchs sprechen. Nur in Ausnahmefällen könne dieser Anspruch durch Übertragungszeiträume und Verfall eingeschränkt werden, namentlich bei lang andauernder Erkrankung oder in anderen Fällen, in denen der Arbeitgeber ansonsten überfordert wäre, wenn er keine Abwendungsmöglichkeit hätte. Hier liege aber schon keine Überforderung des Beklagten vor, weil es nur um den Urlaub eines Kalenderjahres gehe und nicht um die Gefahr weiteren Anhäufens. Im Übrigen würden wohl Abhilfemöglichkeiten durch die Gestaltung des Altersteilzeitvertrages bestanden haben, sodass auch keine Schutzbedürftigkeit vorliege.

Soweit der Beklagte auf die Möglichkeit einer Erkrankung zu Beginn der Aktivphase abstelle, handle es sich um eine nur theoretische Fallgestaltung. Der Kläger habe im üblichen Verfahren seinen restlichen Urlaub beantragt und vom Vorgesetzten genehmigt erhalten, und zwar – grob gesagt – für den Zeitraum, in dem er dann krank gewesen sei.

Ergänzend wird wegen des Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren auf die Schriftsätze des Beklagten vom 16.07.2018 und vom 12.12.2018, auf die Schriftsätze des Klägers vom 17.08.2018 und vom 09.11.2018 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 12.12.2018 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

1. Die gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. c) ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige Berufung des Beklagten ist unbegründet. Entgegen seiner Auffassung wurde er zu Recht zur Zahlung der Abgeltung für zehn verbliebene Urlaubstage verurteilt. Ob die Klage in vollem Umfang als begründet anzusehen gewesen wäre, war nicht zu entscheiden, da die Teilabweisung der Klage durch das Arbeitsgericht rechtskräftig geworden ist.

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung findet seine Grundlage in § 15 Nr. 6 MTV Banken. Seinen Voraussetzungen ist genügt; der tarifliche Erholungsurlaub konnte (jedenfalls) im noch streitbefangenen Umfang von zehn Tagen vor dem Ausscheiden des Klägers nicht mehr gewährt werden.

Dabei wird – mit dem Beklagten – davon auszugehen sein, dass die Tatbestandsvoraussetzungen für eine Abgeltung des Urlaubs gem. § 15 Nr. 6 MTV Banken sich inhaltlich nicht von denen des § 7 Abs. 4 BUrlG unterscheiden, und dass insbesondere die tarifliche Formulierung „Ausscheiden“ die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezeichnet, auf die auch § 7 Abs. 4 BUrlG abstellt. Weiter wird der Annahme des Beklagten zuzustimmen sein, dass vor dem Ausscheiden im genannten Sinne bereits erloschene Urlaubsansprüche nicht zu einer Abgeltung führen können. Zutreffend ist auch seine Ansicht, dass die Tarifvertragsparteien einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr geregelt haben. Dies vermag jedoch nichts daran zu ändern, dass der Beklagte zur Zahlung von Abgeltung für zehn Urlaubstage verpflichtet ist.

2. Denn nicht zu folgen ist seiner Auffassung, der verbliebene Urlaub aus dem Jahr 2015 sei bei der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2017 in Folge

einer im Tarifvertrag vorgesehenen Befristung bereits erloschen gewesen. Der MTV Banken enthält keine Befristung des Urlaubsanspruchs. Dies ergibt seine Auslegung, die nach den Regeln der Gesetzesauslegung zu erfolgen hat.

- 2.1. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. etwa Urteil vom 22.04.2010 – 6 AZR 962/08, BAGE 134, 184-196, Juris, Rn. 17), der sich die erkennende Berufungskammer anschließt, folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, der zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.
- 2.2. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien keine Befristung des Urlaubsanspruchs vereinbart haben.
- 2.2.1. Eine Befristung des tariflichen Urlaubsanspruchs folgt nicht aus § 15 Nr. 1 Satz 1 MTV Banken. Sein Regelungsgehalt entspricht nicht dem des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG. Die abweichende Ansicht des Beklagten trägt dem Umstand nicht Rechnung, dass die Auslegung tariflicher Normen an den Wortlaut anzuknüpfen hat.

Die von den Tarifvertragsparteien gewählte Formulierung, der Erholungsurlaub werde für das laufende Kalenderjahr gewährt, bringt – wie § 1 BUrlG –

lediglich zum Ausdruck, dass ein Urlaubsanspruch für jedes Kalenderjahr entsteht. Sie reicht nicht hin, um eine Befristung des Anspruchs mit der Folge des Erlöschens bei Fristablauf annehmen zu können.

Der von der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG hergestellte Zusammenhang zwischen Urlaubsanspruch und Kalenderjahr ist deutlich enger als der durch die tarifliche Regelung geschaffene. Erstere bringt die Notwendigkeit einer jährlichen Realisierung des Anspruchs zum Ausdruck; dies geschieht dadurch, dass sie nicht nur von einer Gewährung des Urlaubs spricht, sondern davon, dass er zu gewähren und zu nehmen ist, was deutlich auf die Erfüllung des Anspruchs in einem bestimmten Zeitraum hinweist, und durch die Formulierung „im“ Kalenderjahr bestätigt wird. Dass die Bindung an den Zeitraum zwingend ist, kommt durch die Verwendung des Verbs „müssen“ deutlich zum Ausdruck. Die Tarifnorm lässt dagegen all diese Elemente vermissen, und sie enthält keine anderen, die auf einen von vorne herein befristet eingeräumten Anspruch schließen ließen.

- 2.2.2. Der Gesamtzusammenhang der Regelungen in § 15 MTV Banken bestätigt die aus dem Wortlaut folgende Auslegung. An keiner Stelle enthält die Tarifnorm Regelungen zur Übertragung des Urlaubsanspruchs, wie sie etwa in § 7 Abs. 3 Satz 2 sowie Satz 3 und Satz 4 BUrlG zu finden sind. Dies mit dem Willen der Tarifvertragsparteien zu einer ausnahmslosen und also strengeren Bindung des Urlaubs an das Kalenderjahr, als sie der Gesetzgeber vorgesehen hat, zu erklären, kommt nicht in Betracht; dagegen spricht schon die eben erörterte „weichere“ sprachliche Fassung der Tarifnorm. Auch der Beklagte zieht diesen Erklärungsversuch - zu Recht - nicht in Erwägung.

Seiner Ansicht, die Tarifpartner hätten trotz des Fehlens von Übertragungsregelungen die gesetzlichen Regelungen zur grundsätzlichen Befristung und in Ausnahmefällen möglichen Übertragung des Urlaubs zugrunde gelegt, kann nicht gefolgt werden. Sie würde voraussetzen, § 15 Abs. 1 Satz 1 MTV Banken als Regelung einer strikten Befristung des Erholungsurlaubs – ohne

jede Übertragungsmöglichkeit – zu verstehen, die dann erst über § 15 Nr. 9 MTV Banken durch die Anwendung der – gegenüber dieser strikten Bindung dann „günstigeren gesetzlichen Regelungen“, auf die allein die Verweisungsnorm abstellt, gemildert würde. Dies ist mit der Systematik des § 15 MTV Banken unvereinbar.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend hervorgehoben hat, spricht § 15 MTV Banken als tarifliche Urlaubsregelung nämlich praktisch jede Thematik an, die in den §§ 1 bis 11 BUrlG eine Regelung erfahren hat, wenn auch teilweise – wie etwa bei der Frage der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs – nur wiederholend und nicht eigenständig gestaltend. Die tarifliche Urlaubsregelung erscheint also insgesamt als eine in sich geschlossene Ausgestaltung des tariflichen Urlaubs. § 15 Nr. 9 MTV-Banken vermag daran nichts zu ändern, weil er keine pauschale ergänzende Bezugnahme enthält, sondern nur den Hinweis auf den Vorrang günstigerer gesetzlicher Regelung, der sich schon aus § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG erklärt.

Dass eine tarifliche Regelung, die in dieser Weise Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, die praktisch wichtigen Fragen der Befristung des Urlaubsanspruchs und seiner Übertragungsmöglichkeiten voneinander getrennt durch Niederlegung des Grundsatzes einer strikten Befristung im Tarifvertrag und seiner Ausnahmen (in Gestalt der gesetzlichen Übertragungsmöglichkeiten) durch eine allgemein formulierte Verweisung auf das Gesetzesrecht regeln wollte, erscheint fernliegend.

Mithin spricht das Fehlen der Regelung von Übertragungstatbeständen im Tarifvertrag, anders als der Beklagte meint, für die Annahme, dass sie von den Tarifvertragsparteien mangels einer strikten Bindung des Urlaubsanspruchs an das Kalenderjahr für entbehrlich erachtet wurden.

- 2.2.3. Die Tarifnorm enthält auch in den § 15 Abs. 1 Satz 1 nachfolgenden Sätzen keine (ausdrückliche) Regelung einer Befristung des tariflichen Urlaubsanspruchs. Weder durch die Wiedergabe gesetzlicher Formulierungen noch in

eigenen Worten der Tarifvertragsparteien findet sich die Aussage, der Urlaubsanspruch sei auf das Kalenderjahr befristet oder erlösche ohne Weiteres mit dessen Ablauf.

2.2.4. Entgegen der Ansicht des Beklagten lässt sich auch nicht aus § 15 Nr. 5 MTV Banken, der unter bestimmten Umständen die Urlaubsgewährung im Vorgriff auf das Folgejahr ermöglicht, der Grundsatz der Bindung an das „laufende Jahr“ herleiten. Die tarifliche Regelung betrifft die - im Gesetz nicht vorgesehene – Erfüllung von Urlaubsansprüchen, die noch gar nicht entstanden sind. Eine derartige Möglichkeit bedarf der Regelung sowohl bei grundsätzlicher Bindung an das Kalenderjahr nach gesetzlichem Vorbild als auch bei deren Fehlen. Die schlichte Existenz des § 15 Nr. 5 MTV Banken belegt damit nicht den Willen der Tarifvertragsparteien, den gesetzlichen Grundsatz der Befristung auf das Kalenderjahr in die tarifliche Regelung zu integrieren. Im Gegenteil kann die Regelung als Beleg dafür verstanden werden, dass die Tarifvertragsparteien eine nur lose Beziehung des Urlaubsanspruchs zum jeweiligen Kalenderjahr ihrer Rechtssetzung zugrunde gelegt haben.

2.2.5. Nicht zu folgen ist auch der Annahme des Beklagten, die (entsprechende) Geltung der gesetzlichen Befristungs- und Übertragungsregelungen lasse sich daraus herleiten, dass der Tarifvertrag keine ausdrückliche abweichende Regelung enthalte.

Ein „Gleichlauf“ ist hier vielmehr aufgrund des erkennbaren Anspruchs der Tarifvertragsparteien, eine in sich geschlossene und vollständige Regelung zu schaffen, ausgeschlossen.

2.2.6. Die von der Beklagten zitierte Literaturstelle enthält keine Argumente, die das dargestellte Auslegungsergebnis in Frage stellen könnten.

2.3. Es bleibt mithin festzuhalten, dass aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung deutlich wird, dass die Tarifvertragsparteien keine

Befristung des tariflichen Urlaubsanspruchs vorgesehen haben. Damit scheitert der Abgeltungsanspruch nicht am Erlöschen des Urlaubsanspruchs vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien. Der Berufung des Beklagten musste damit der Erfolg versagt bleiben.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Der Beklagte kann mithin gegen das vorliegende Urteil nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Revision einlegen. Dem Kläger steht kein Rechtsmittel zur Verfügung, da er durch die vorliegende Entscheidung nicht beschwert ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

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.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Dyszak

Roesler

Reichenwallner