

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 19. Januar 2016
- 9 AZR 507/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:190116.U.9AZR507.14.0

I. Arbeitsgericht Bamberg
- Kammer Coburg -

Endurteil vom 12. Dezember 2013
- 4 Ca 722/13 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 27. Mai 2014
- 7 Sa 32/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub - Verfall trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

Bestimmungen:

BGB §§ 287, 362 Abs. 1, § 366; BUrlG § 9; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 (MTV) § 18 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 507/14
7 Sa 32/14
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2016

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Kranzusch und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27. Mai 2014 - 7 Sa 32/14 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg - Kammer Coburg - vom 12. Dezember 2013 - 4 Ca 722/13 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsansprüche des Klägers aus dem Jahr 2012. 1

Die Beklagte beschäftigt den Kläger seit 1968 als Technikumsmitarbeiter in einer Fünftageweche. Die Parteien wenden auf ihr Arbeitsverhältnis den zwischen der Beklagten und der IG Metall geschlossenen Haustarifvertrag vom 26. März 2012 an. Dieser verweist in § 2 Ziff. 1 Buchst. a auf den Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 (MTV), in dem ua. Folgendes geregelt ist: 2

„§ 18 Urlaubsregelung

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. ...

...

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

...

B. Urlaubsdauer

1. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf 5 Tage je Kalenderwoche verteilt ist.

...“

Im Jahr 2012 gewährte die Beklagte dem Kläger an zwölf Arbeitstagen Urlaub. Die Beklagte genehmigte darüber hinaus den vom Kläger beantragten Urlaub vom 20. Dezember 2012 bis zum 18. Januar 2013. Vom 14. Dezember 2012 bis zum 7. Juni 2013 war der Kläger krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Nach seiner Genesung beantragte der Kläger, ihm vom 10. Juni bis zum 3. Juli 2013 Urlaub zu gewähren. Die Beklagte gewährte dem Kläger Urlaub vom 10. bis zum 21. Juni 2013 verbunden mit dem Hinweis, zehn Tage des aus dem Jahr 2012 stammenden Urlaubs seien bereits verfallen. 3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stünden noch zehn Urlaubstage aus dem Jahr 2012 zu. Das Fristenregime des MTV unterscheide sich nicht vom Fristenregime des BUrlG. 4

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, dass ihm aus dem Jahr 2012 zehn Urlaubstage bzw. zehn Tage bezahlte Freistellung zustehen. 5

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, der vom Kläger beanspruchte Urlaub sei mit Ablauf des 31. März 2013 verfallen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht abgeändert und der Klage stattgegeben. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf weitere zehn Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2012. Die Beklagte hat den aus dem Jahr 2012 stammenden Anspruch des Klägers auf gesetzlichen Mindesturlaub durch die Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Der darüber hinausgehende Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub ging ungeachtet der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Klägers mit Ablauf des 31. März 2013 unter. Ein Anspruch des Klägers auf Ersatzurlaub besteht nicht, da sich die Beklagte vor diesem Zeitpunkt nicht in Verzug mit der Urlaubsgewährung befand. 8

I. Der Kläger erwarb zu Beginn des Jahres 2012 gemäß § 18 Abschn. B Ziff. 1 MTV, der gemäß § 2 Ziff. 1 Buchst. a des Haustarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub. Im Laufe des Jahres nahm der Kläger an zwölf Arbeitstagen Urlaub mit der Folge, dass der Urlaubsanspruch des Klägers insoweit durch Erfüllung unterging (§ 362 Abs. 1 BGB). 9

1. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts erfüllte die Beklagte nicht nur den Anspruch auf den tariflichen Mehrurlaub, sondern auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Unterscheidet eine tarifvertragliche Regelung hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischen gesetzlichen und arbeits- oder tarifvertraglichen Urlaubsansprüchen und räumt sie den Arbeitnehmern einen über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Anspruch auf Erholungsurlaub ein, kommt ein Rückgriff auf die Auslegungsregel in § 366 Abs. 2 BGB ebenso wenig in Betracht wie eine analoge Anwendung dieser Vorschrift. Denn es handelt sich insoweit um einen einheitlichen Anspruch auf Erholungsurlaub, der auf verschiedenen Anspruchsgrundlagen beruht (BAG 17. November 2015 - 9 AZR 275/14 - Rn. 18). 10

2. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Frage, ob § 366 Abs. 2 BGB auf Urlaubsansprüche anzuwenden ist, werde vom Senat nicht einheitlich beantwortet, geht sein Hinweis auf die Entscheidungen vom 16. Juli 2013 (- 9 AZR 914/11 -) und 15. Oktober 2013 (- 9 AZR 302/12 -) fehl. In diesen Entscheidungen ging es nicht um die Erfüllung von gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüchen, sondern um eine (etwaige) Tilgungsbestimmung des Arbeitgebers iSv. § 366 Abs. 1 BGB bei der Zahlung von Urlaubsabgeltung. 11
- II. Der tarifliche Mehrurlaub im Umfang von zehn Tagen verfiel gemäß § 18 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV am 31. März 2013. 12
1. Gemäß § 18 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaub drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde. 13
2. Die tatbestandlichen Voraussetzungen eines Verfalls lagen im Streitfall mit Ablauf des 31. März 2013 vor. Der Kläger machte den restlichen tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2012 im Umfang von zehn Arbeitstagen nicht vor seinem Verfall gegenüber der Beklagten erfolglos geltend. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den von ihm beantragten Urlaub, liegt eine erfolglose Geltendmachung im Tarifsinne unabhängig davon nicht vor, ob der Arbeitnehmer den Urlaub später tatsächlich antritt. Dies ergibt die Auslegung der maßgeblichen Tarifvorschrift (*zu den auf Tarifverträge anzuwendenden Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 22. April 2010 - 6 AZR 962/08 - Rn. 17 mwN, BAGE 134, 184*). 14
- a) Bereits der Wortlaut des § 18 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV spricht gegen die seitens des Klägers präferierte Auslegung, der zufolge der Arbeitnehmer den Urlaub auch dann erfolglos geltend macht, wenn der Arbeitgeber ihn antragsgemäß genehmigt, der Arbeitnehmer ihn aber infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen kann. Die Tarifvorschrift spricht von einer Geltendmachung des Urlaubs, nicht aber von Urlaubsnahme. Der Arbeitnehmer macht seinen Urlaub gegenüber dem Arbeitgeber geltend, wenn er diesen auffordert, ihm Urlaub zu gewähren. Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeit-

nehmer den beantragten Urlaub - unter Zusage der Zahlung von Urlaubsentgelt (vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 21) -, hat die Geltendmachung Erfolg, da der Arbeitgeber die von ihm geschuldete Erfüllungshandlung vorgenommen hat (vgl. BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 19). Die spätere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers (vgl. § 9 BUrlG) ist ein nachträgliches Erfüllungshindernis, das aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammt.

b) Mit der Tarifierung der Einschränkung „es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde“ haben die Tarifvertragsparteien im Interesse einer Kodifizierung eine umfassende Regelung der tariflichen Urlaubsansprüche treffen wollen. Dabei haben sie in Anlehnung an die ständige Rechtsprechung des Senats, der zufolge dem Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber unter dem Gesichtspunkt des Schuldnerverzugs ein Anspruch auf (Ersatz-)Urlaub zusteht, wenn der Arbeitgeber einen fristgerecht gestellten Urlaubsantrag ablehnt (vgl. im Einzelnen BAG 3. Juni 2014 - 9 AZR 944/12 - Rn. 10), bestimmt, dass dem Arbeitnehmer der Anspruch verbleibt, wenn er den Arbeitgeber vor dem Verfall des Urlaubs in Verzug gesetzt hat. 16

3. Die über den 31. März 2013 fortdauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers gibt kein anderes Ergebnis vor. Während der Anspruch des Klägers auf gesetzlichen Mindesturlaub über das erste Quartal des Jahres 2013 hinaus fortbestand (vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 32 ff., BAGE 142, 371), ging der Anspruch des Klägers auf tariflichen Mehrurlaub mit Ablauf des 31. März 2013 unter. Die Tarifbestimmung des § 18 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 MTV ist insoweit wirksam, als sie einen Verfall des tariflichen Mehrurlaubs regelt. 17

a) Die Parteien des MTV haben den tariflichen Mehrurlaub einem eigenständigen Fristenregime unterstellt. Das hat der Senat in seinem Urteil vom 15. Dezember 2015 (- 9 AZR 747/14 - Rn. 15 ff.) zur wortgleichen Vorgängerregelung in § 25 Abschn. A Ziff. 7 Satz 1 des MTV vom 1. Dezember 1973 idF vom 24. Mai 2002 entschieden (vgl. ferner zur strukturell ähnlichen Vorschrift des § 12 Abschn. I Ziff. 11 des Manteltarifvertrags für die chemische Industrie 18

vom 24. Juni 1992 idF vom 16. März 2009 BAG 17. November 2015 - 9 AZR 275/14 - Rn. 27 f.). Die Abweichung vom gesetzlichen Fristenregime hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer das Risiko trägt, dass der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub infolge Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllbar ist.

b) Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die eigenständige Tarifregelung im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub krankheitsbedingt arbeitsunfähiger Arbeitnehmer unwirksam ist (§ 13 Abs. 1 Satz 1, § 1 BUrlG iVm. § 134 BGB). Für den vom Mindesturlaub abtrennbaren Teil der einheitlich geregelten Gesamturlaubsdauer, den tariflichen Mehrurlaub, bleibt sie wirksam (vgl. BAG 12. November 2013 - 9 AZR 551/12 - Rn. 13). 19

III. Den nach dem 31. März 2013 verbleibenden Anspruch des Klägers auf acht Arbeitstage gesetzlichen Mindesturlaub erfüllte die Beklagte mit der Gewährung von Urlaub im Zeitraum vom 10. bis zum 21. Juni 2013 (§ 362 Abs. 1 BGB). 20

IV. Der Klageantrag hat auch unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des Schadensersatzes keinen Erfolg. Die Voraussetzungen des § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 1 Satz 1, § 287 Satz 2, § 249 Satz 1 BGB liegen nicht vor. Hat der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch auf Gewährung von Ersatzurlaub um (vgl. BAG 17. Mai 2011 - 9 AZR 197/10 - Rn. 11, BAGE 138, 58). Als der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub mit Ablauf des tariflichen Übertragungszeitraums am 31. März 2013 verfiel, befand sich die Beklagte mit der Urlaubsgewährung nicht in Verzug. 21

1. Dem Antrag des Klägers, mit dem er Urlaub vom 20. Dezember 2012 bis zum 18. Januar 2013 begehrte, hat die Beklagte entsprochen. Die von ihr geschuldete Erfüllungshandlung, die Freistellung des Klägers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung mit der konkludenten Zusage, das Urlaubsentgelt an den Kläger zu zahlen, hat sie erbracht. Die Beklagte hat es nicht zu vertreten, dass der Leistungserfolg ausgeblieben ist (vgl. § 287 Satz 1 BGB). Grund hier 22

für war allein die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers, also ein Umstand aus der Sphäre des Klägers als Gläubiger des Urlaubsanspruchs.

2. Als der Kläger nach seiner Genesung Urlaub vom 10. Juni bis zum 23
3. Juli 2013 beantragte, war der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub bereits untergegangen.

V. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen 24
(§ 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO).

Brühler

Suckow

Klose

Pielenz

Kranzusch