

Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien bezüglich Übertragung tariflichen Mehrurlaubs

Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleistet und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Diese Befugnis beinhaltet auch die Möglichkeit zur Befristung des tariflichen Mehrurlaubs.

(Leitsätze der Schriftleitung)

BAG, Urteil v. 14.2.2017 – 9 AZR 207/16 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über einen Ersatzurlaubsanspruch des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 3. November 1975 bei der Beklagten als Betriebsschlosser beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 31. Oktober 1975 vereinbarten die Parteien die Anwendung des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie in der jeweils gültigen Fassung (MTV). § 15 MTV lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 15 Urlaub, Urlaubsgeld

I. Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

...

...

7. Der Urlaub muss im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur ausnahmsweise statthaft. Urlaubsansprüche erlöschen, wenn sie nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht sind.

II. Urlaubsdauer

1. Der tarifliche Jahresurlaub aller Arbeitnehmer einschließlich der Jugendlichen beträgt 30 Urlaubstage.
...“

Im Jahr 2014 gewährte die Beklagte dem Kläger insgesamt 19 Urlaubstage. Der Kläger war ab dem 13. Oktober 2014 durchgehend bis einschließlich 7. April 2015 arbeitsunfähig krank. Mit seiner am 17. April 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 22. April 2015 zugestellten Klage hat er zuletzt geltend gemacht, dass ihm noch elf Urlaubstage aus dem Jahr 2014 zustehen. Mit Teilvergleich vom 24. September 2015 vereinbarten die Parteien vor dem Arbeitsgericht, dass dem Kläger noch ein Tag gesetzlichen Urlaubs aus dem Jahr 2014 zusteht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der noch offene tarifliche Mehrurlaubsanspruch von zehn Tagen aus dem Jahr 2014 sei nicht mit Ablauf des 31. März 2015 verfallen. Der MTV enthalte bezüglich des Fristenregimes keine von den gesetzlichen Regelungen des BUrlG abweichenden Bestimmungen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, dass ihm aus dem Jahr 2014 noch ein Resturlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der MTV enthalte ein eigenes, vom BUrlG abweichendes Fristenregime. Die tariflichen Mehrurlaubstage des Klägers seien daher mit Ablauf des 31. März 2015 verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

cc) Die Tarifvertragsparteien des MTV haben den tariflichen Mehrurlaub einem eigenständigen, vom BUrlG abweichenden Fristenregime unterstellt.

Nach dem Wortlaut von § 15 Abschn. I Ziff. 7 MTV muss der Urlaub im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden (Satz 1) und erlischt, wenn er nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht worden ist (Satz 3). Daraus wird der Wille der Tarifvertragsparteien deutlich, der Arbeitnehmer könne seinen Urlaub ohne besondere Gründe vom 1. Januar eines Kalenderjahres bis zum 31. März des Folgejahres geltend machen. Nach § 15 Abschn. I Ziff. 7 Satz 2 MTV ist eine Übertragung „auf“ das Folgejahr zwar nur ausnahmsweise statthaft. Der MTV enthält aber keine Kriterien, wann ein solcher Ausnahmefall vorliegen soll. Es handelt sich daher lediglich um eine rechtsfolgenlose Aufforderung an die Tarifunterworfenen, den Urlaub im Regelfall im Bezugszeitraum zu nehmen und zu gewähren. Damit weicht der MTV vom Fristenregime des § 7 Abs. 3 Satz 1 bis Satz 3 BUrlG ab. Danach geht der nicht genommene Urlaub grundsätzlich am 31. Dezember des Kalenderjahres unter und wird nur bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsgründe bis zum 31. März des Folgejahres übertragen. Die tarifliche Regelung unterscheidet sich vom BUrlG insoweit, als der Urlaubsanspruch auch ohne das Vorliegen von Übertragungsvoraussetzungen zumindest bis zum 31. März des Folgejahres besteht und bis zu diesem Zeitpunkt geltend gemacht werden kann (vgl. zu einer ähnlich lautenden Tarifvorschrift BAG 17. November 2015 - 9 AZR 275/14 - Rn. 28).

c) Der Kläger machte den streitgegenständlichen Resturlaubsanspruch aus dem Jahr 2014 erst im April 2015 geltend. Zu diesem Zeitpunkt war der Urlaub gemäß § 15 Abschn. I Ziff. 7 Satz 3 MTV bereits verfallen. Ein Ersatzurlaubsanspruch aus Verzug konnte nicht entstehen.