

# Abschrift

Aktenzeichen: 5 Sa 38/22  
4 Ca 23/19  
Arbeitsgericht Gera



← Mdt. Z. Rückspr.	Wiedervorlage →	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Erfurt</b>  08. JULI 2022		
Erlodigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Verkündet am 14.06.2022

gez.  
Justizsekretärin als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

## Thüringer Landesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger und  
Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

*DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Erfurt, vertr. d. d.  
Rechtssekretär Falk Bergmann, Rechtsanwaltspostfach Nr.  
62, Meyfartstraße 19, 99084 Erfurt*

gegen

**S**

Prozessbevollmächtigte/r:

- Beklagte und  
Berufungsbeklagte -

hat das Thüringer Landesarbeitsgericht auf die mündliche Verhandlung vom 14.06.2022 durch Richterin am Amtsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter als Beisitzer Frau und Herr für Recht erkannt:

1. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 09.01.2020 - 4 Ca 23/19 – abgeändert.**

**Es wird festgestellt, dass dem Kläger gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Gewährung von Resturlaub aus dem Jahr 2017 in Höhe von 4 Arbeitstagen zusteht.**

2. **Die Kosten des Rechtsstreits der 1. und 2. Instanz hat die Beklagte zu tragen.**
3. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um Urlaubsansprüche des Klägers aus dem Jahr 2017.

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Gießerei-Betrieb für Stahl-, Grau – und Sphäroguss, seit dem 01.04.2015 als Arc-Air Schweißer beschäftigt.

Nach § 4 S. 1 des Arbeitsvertrages vom 09.03.2015 (Bl. 4ff. d.A.) erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. Gemäß § 15 des Arbeitsvertrages finden auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge (derzeit für die Metall- und Elektroindustrie Thüringen) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, solange der Arbeitgeber tarifgebunden und der Arbeitnehmer unter den persönlichen Anwendungsbereich fällt. Da dies unstreitig der Fall ist, findet auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen (nachfolgend lediglich MTV oder Manteltarifvertrag) Anwendung.

§ 17 des Manteltarifvertrages enthält folgende Regelungen zum Urlaubsanspruch:

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalender Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).

Bei Wiedereintritt in einen Betrieb ist die Wartezeit neu zu erfüllen, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert hat.

3. Im Eintritts- und Austrittsjahr erhält der Beschäftigte so viel Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs als er Monate im Betrieb beschäftigt gewesen ist.

Ein Beschäftigungsmonat wird voll gerechnet, wenn der Beschäftigte mehr als zwölf Kalendertage im Betrieb beschäftigt war. Der Anspruch auf Urlaub entfällt jedoch im Eintrittsjahr, wenn der Beschäftigte weniger als einen Monat im Betrieb beschäftigt war. Im Übrigen wird bei dem Teilanspruch keine Wartezeit vorausgesetzt.

Ist der Urlaub bei Austritt des Beschäftigten bereits in voller Höhe gewährt, so hat es damit sein Bewenden.

Scheidet ein Beschäftigter nach Erreichung der Altersgrenze oder wegen Erwerbsminderung bzw.

Berufsunfähigkeit aus dem Berufsleben aus, so erhält er abweichend von Absatz 1 für das Austrittsjahr den vollen Jahresurlaub, wenn er länger als fünf Monate im Urlaubsjahr dem Betrieb angehört hat. Maßgeblich ist der Rentenbescheid.

4. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
6. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
7. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder dringende, in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ein im Eintrittsjahr entstehender Teilurlaub ist bei nicht erfüllter Wartezeit auf Verlangen des Beschäftigten auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

8. 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 Urlaubsanspruchs, der über den des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht, wenn der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grund 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.
9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Nach § 18 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages beträgt die Urlaubsdauer 30 Arbeitstage.

Im Jahr 2017 gewährte die Beklagte dem Kläger 26 Urlaubstage in natura. Für den Zeitraum vom 27.12. bis zum 29.12.2017 beantragte der Kläger Urlaub. Vom 07.12.2017 bis zum 25.10.2018 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Aufgrund der Arbeitsunfähigkeit konnte der Urlaub nicht mehr verwirklicht werden. Mit Schreiben vom 19.10.2018 machte der Kläger 4 Tage Urlaub aus dem Jahr 2017 geltend. Diesen Anspruch lehnte die Beklagte ab. Mit Schreiben vom 12.12.2018 beantragte der Kläger für den Zeitraum vom 18.12.2018 bis 21.12.2018 Gewährung von 4 Tagen Resturlaub aus dem Jahr 2017. Eine Reaktion der Beklagten erfolgte nicht rechtzeitig. Der Kläger erschien daher am 18.12.2018 wieder auf Arbeit.

Mit seiner am 04.02.2019 beim Arbeitsgericht Gera eingegangenen Klage hat der Kläger Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung für 4 Arbeitstage begehrt.

Er hat die Auffassung vertreten, dass mangels einem Bestimmungsrecht der Beklagten nach dem Zeitpunkt des Verfalls zunächst der tarifliche Mehrurlaub genommen worden sei. Dies folge aus der Regelung des § 366 Abs. 2 BGB. Der gesetzliche Anspruch habe nicht verfallen können. Der Kläger hat zudem gemeint, dass der Urlaub nicht zum 31. März des Folgejahrs

verfallen sei. Die Tarifvertragsparteien hätten den tariflichen Mehrurlaub keinem eigenständigen vom BUrlG abweichenden Fristenregime unterstellt. Hierfür fehle es an deutlichen Anhaltspunkten. Im Hinblick auf die Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr seien die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen gleichlautend und im Wortlaut identisch.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger für 4 Arbeitstage (Urlaub aus dem Jahr 2017) unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass der Anspruch des Klägers als über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender tariflicher Mehrurlaub verfallen sei. Die Tarifvertragsparteien hätten den tarifvertraglichen Mehrurlaub einem eigenständigen, vom BUrlG abweichenden Fristenregime unterstellt. Hinsichtlich der Regelungen, an denen dies nach Auffassung der Beklagten zu erkennen sei, wird auf den Schriftsatz vom 30.04.2019 Seite 3 bis 5 (Bl. 28 – 31 d.A.) ergänzend Bezug genommen. Der Urlaub sei daher gemäß § 17 Ziffer 7 2. Absatz des Manteltarifvertrages zum 31. März des Folgejahres trotz der durchgehenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Zeitraum von Dezember 2017 bis Oktober 2018 verfallen.

Mit Urteil vom 09.01.2020 (Az. 4 Ca 23/19, Bl. 40ff. d.A.) hat das Arbeitsgericht Gera die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass der verbleibende Urlaubsanspruch von 4 Tagen aus dem Jahr 2017 zwar aufgrund dringender persönlicher Gründe (Krankheit) auf das Folgejahr übertragen worden sei, jedoch nach § 17 Ziffer 7 Absatz 2 des Manteltarifvertrages zum 31.03.2018 verfallen sei. Es läge ein einheitlicher Anspruch auf Erholungsurlaub vor, weshalb ein Rückgriff auf § 366 Abs. 2 BGB oder dessen analoge Anwendung nicht in Betracht käme. Der tarifliche Mehrurlaub unterläge nicht den Regeln des gesetzlichen Mindesturlaubs, welcher nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres erlösche, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes krank und deshalb arbeitsunfähig sei. Denn ein Gleichlauf von gesetzlichen und tariflichen Mehrurlaubsansprüchen scheidet aus, wenn die Vertragsparteien ihren Willen deutlich zum Ausdruck gebracht hätten, dass vom gesetzlichen Fristenregime abgewichen werden soll. Die gesamte Regelung zur Urlaubsgewährung, Urlaubsübertragung und seiner Abgeltung in § 17 des Manteltarifvertrages weiche erheblich von der gesetzlichen Regelung ab. Es komme nicht mehr darauf an, ob die Beklagte ihre Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt habe, da der Kläger den Urlaub aufgrund von Krankheit nicht mehr antreten konnte.

Gegen das dem Kläger am 30.01.2020 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Gera hat er mit

beim Landesarbeitsgericht am 14.02.2020 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Fristverlängerung bis zum 28.07.2020 mit am 14.07.2020 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit seiner Berufung wiederholt der Kläger seine erstinstanzlich vorgebrachten Argumente und führt zudem an, dass entscheidungserheblich sei, ob die Tarifvertragsparteien entweder bei der Befristung und Übertragung bzw. beim Verfall des Mehrurlaubs zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub unterscheiden wollten. Mit der Regelung zur Übertragung in § 17 Absatz 7 des Manteltarifvertrages habe man gerade keine von § 7 Abs. 3 BurlG abweichende Regelung geschaffen. Die Tarifvertragsparteien hätten vielmehr die gesetzliche Regelung übernehmen wollen. Außerdem habe die Beklagte versäumt, den Kläger über den Verfall des Urlaubsanspruches aufzuklären. Die Verletzung dieser Mitwirkungsobliegenheiten werde durch die Arbeitsunfähigkeit des Klägers über den Übertragungszeitraum hinaus auch nicht geheilt.

Der Kläger beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 09.01.2020 – 4 Ca 23/19 – wird abgeändert.

Es wird festgestellt, dass dem Kläger gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Gewährung von Resturlaub aus dem Jahr 2017 in Höhe von 4 Arbeitstagen zusteht.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### **I.**

Die Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere wurde sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1 S. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO.

## II.

Die Berufung des Klägers ist begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung, dass ihm aus dem Jahr 2017 weitere vier Urlaubstage zustehen.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, durch das Gericht feststellen zu lassen, dass ihm gegen die Beklagte ein aus dem Jahr 2017 resultierender Ersatzurlaubsanspruch zusteht (§ 256 Abs. 1 ZPO). Die Feststellungsklage ist nicht wegen des Vorrangs der Leistungsklage unzulässig (grdl. BAG 12. April 2011 – 9 AZR 80/10 – Rn. 11 bis 15, BAGE 137, 328).

2. Der Kläger hat einen Anspruch auf Ersatzurlaub von vier Tagen gemäß § 275 Abs. 1 und Abs. 4, §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 Satz 1, § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 249 Abs. 1 BGB. Zu Beginn seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit am 07.12.2017 standen dem Kläger gegenüber der Beklagten noch vier Urlaubstage zu. Hier handelt es sich um 4 Tage tariflichen Mehrurlaubs. Dem Kläger standen laut § 4 des Arbeitsvertrages 30 Tage Erholungsurlaub zu. Die Regelung differenziert hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem übergesetzlichen Mehrurlaub. Ebenso wenig erfolgt eine Differenzierung im Tarifvertrag. § 18 des Manteltarifvertrages benennt lediglich einer Urlaubsdauer von 30 Tagen.

Mit der Freistellung des Klägers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Jahr 2017 gewährte die Beklagte dem Kläger daher nicht zunächst den tariflichen Mehrurlaub und anschließend den gesetzlichen Urlaub. Denn differenziert eine Regelung in einem Arbeits- oder Tarifvertrag hinsichtlich des Umfangs der Urlaubsanspruchs nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem übergesetzlichen Mehrurlaub, liegt in Höhe des gesetzlichen Urlaubs Anspruchskonkurrenz mit der Folge vor, dass ein Arbeitgeber mit der Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch ohne ausdrückliche oder konkludente Tilgungsbestimmung beide Ansprüche ganz oder teilweise erfüllt (BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 760/10 – Rn. 11ff., juris).

Die Parteien streiten damit darüber, ob dem Kläger weitere vier Tage tariflicher Mehrurlaub aus dem Jahr 2017 zustehen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der tarifliche Mehrurlaub nicht gemäß § 17 Ziff. 7 Abs.2 des Manteltarifvertrages mit Ablauf des 31.03.2018 verfallen.

Der aus dem Jahr 2017 stammende Urlaub hätte - soweit es den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft - unbeschadet des Umstands, dass der gesetzliche Übertragungszeitraum grundsätzlich am 31. März 2018 endete (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrtG), fortbestanden. 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 (Arbeitszeitrichtlinie, ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9) ist § 7 Abs. 3 BUrlG unionsrechtskonform dahin gehend 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 (grdl. BAG 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 – Rn. 23ff., BAGE 142, 371). Da die Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom 07.12.2017 bis zum 25.10.2018 und somit über den 31. März 2018 andauerte, wäre der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2017 nicht mit Ablauf des 31. März 2018 untergegangen.

Diese Grundsätze gelten auch für den hier streitgegenständlichen tariflichen Mehrurlaub.

Dem Untergang des Resturlaus aus dem Jahr 2017 am 31. März 2018 steht die bis zum 25.10.2018 andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers entgegen.

Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten 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. 34ff. mwN; BAG 12. April 2011 – 9 AZR 80/10 – Rn. 21, BAGE 137, 328). Diese Befugnis schließt die Befristung des tariflichen Mehrurlaus ein (BAG 7. August 2012 – 9 AZR 760/10 – Rn. 18, BAGE 143, 1).

Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen, von dem des gesetzlichen Mindesturlaus 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 15. Dezember 2015 – 9 AZR 747/14 – Rn. 14; 22. Mai 2012 – 9 AZR 575/10 – Rn. 12; zum Verzicht auf Übertragungsgründe vgl. BAG 14. Februar 2017 – 9 AZR 386/16 – Rn. 15).

Der eigenständige, dem Gleichlauf von Mindest- und Mehrurlaub entgegenstehende Regelungswille muss sich auf den jeweils in Rede stehenden Regelungstatbestand beziehen. Es genügt nicht, wenn in einem Tarifvertrag von Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen wird, die mit den in Streit stehenden Regelungen nicht in einem inneren Zusammenhang stehen (BAG, Urteil vom 22.01.2019 – 9 AZR 45/16 – Rn. 27, juris).

Gemessen an diesen Maßstäben haben die Tarifvertragsparteien des MTV den tariflichen Mehrurlaub keinem eigenständigen, vom BUrlG abweichenden Fristenregime unterstellt. Sie haben auch nicht bei der Befristung und Übertragung bzw. beim Verfall des Urlaubs zwischen

gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterschieden.

In § 17 des Manteltarifvertrages wird außer in der Ziffer 8 nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. In der Ziffer 8 Satz 1 wird zunächst die gesetzliche Regelung aus § 7 Abs. 4 BurlG wortgleich übernommen. Ziffer 8 Satz 2 enthält eine ergänzende Bestimmung für den tariflichen Mehrurlaub. Allerdings betrifft Ziffer 8 die Abgeltung des Urlaubs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bezieht sich daher nicht auf hier relevante Regelungen zur Befristung, Übertragung oder den Verfall.

Auch soweit der Tarifvertrag zum Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen in § 17 Ziffer 2, 2. Absatz zur Wartezeit, in Ziffer 3 zum Teilurlaub sowie in Ziffer 6 hinsichtlich der Anzahl der zusammenhängenden Tage enthält, sind diese vorliegend nicht relevant.

Maßgeblich ist die Regelung in § 17 Ziffer 7 des Manteltarifvertrages, in welchem die Gewährung und Übertragbarkeit des Urlaubs geregelt wird.

§ 17 Absatz 1 S. 1 und Absatz 2 S. 1 des Manteltarifvertrages sind wortgleich zur gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 3 S. 1 und 3 BurlG. § 17 Absatz 2 S. 2 enthält lediglich eine dem § 7 Abs. 3 S. 4 BurlG sprachlich anders gefasste Regelung. § 17 Absatz 1 S. 2 des Manteltarifvertrages verwendet anders als die gesetzliche Regelung das Wort dringlich zwei Mal, nämlich für die betrieblichen Gründe und für die in der Person des Beschäftigten liegende Gründe. Im Übrigen entspricht er der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 3 S. 2 BurlG.

Fraglich ist, ob die Tarifvertragsparteien damit tatsächlich eine von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende Regelung treffen wollten, nach der hinsichtlich der in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe verschärfte Anforderungen an die Übertragungsmöglichkeit geltend sollten.

Soweit die Beklagte hierzu vorträgt, dass dringende Gründe nicht nur krankheitsbedingte Gründe sein müssen, sondern darüber hinaus auch Ansprüche auf Freistellung unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts oder ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß § 11 sein können, die dazu führen, dass eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr statthaft werden kann oder beispielsweise die Freistellung wegen Erkrankung eines Kindes ohne eigene Entgeltfortzahlung und ohne eigene Erkrankung, zeigt dieses Vorbringen keine Verschärfung der Anforderungen im Vergleich zur gesetzlichen Regelung auf.

Eine Modifizierung der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen durch die tarifliche Regelung im Sinne einer Verschärfung der Übertragungsvoraussetzungen ergibt sich daher trotz der sprachlichen Abfassung jedenfalls nicht deutlich.

Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen, von dem des gesetzlichen Mindesturlaubs abweichenden Fristenregime zu unterstellen, müssen jedoch deutliche Anhaltspunkte vorliegen.

Mangels Fehlen der geforderten deutlichen Anhaltspunkte ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen.

Der Kläger machte den streitgegenständlichen Resturlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 geltend, bevor dieser zum 31.03.2019 verfallen war. Ein Ersatzurlaubsanspruch von 4 Arbeitstagen entstand.

Da der Urlaubsanspruch des Klägers bis zum 31.03.2019 nicht verfallen konnte, kann die Frage, ob die Beklagte Mitwirkungsobliegenheiten im konkreten Fall verletzt hat und wie sich diese auswirken, dahinstehen.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

### IV.

Anlass für die Zulassung einer Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestand nicht.

### **Rechtsbehelfsbelehrung**

Mangels Zulassung der Revision ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG hingewiesen.