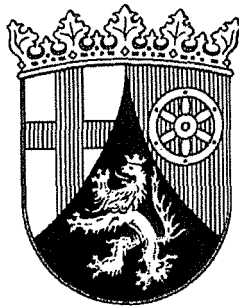


Aktenzeichen:  
4 Ca 833/21



Verkündet am:  
18.08.2021

Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**ABSCHRIFT**

# ARBEITSGERICHT MAINZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

Mit. Z. J. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen		
15. SEP. 2021		
Erledigt	Fristen + Termine 15.10.	Bearbeitet A.S.

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Ludwigshafen,  
Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen

gegen

Firma

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 18.08.2021 gemäß § 55 Abs. 3 ArbGG durch den Richter am Arbeitsgericht ...als Vorsitzenden für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf EUR 1.320,00 festgesetzt.

#### 4. Die Sprungrevision wird zugelassen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage des Verfalls tariflichen Mehrurlaubs in Folge länger andauernder Erkrankung.

Der seit 1993 als Chemiarbeiter bei der Beklagten beschäftigte Kläger ist seit Januar 2020 arbeitsunfähig krank. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vom 24.06.1992 in der Fassung vom 16.03.2009 (MTV) Anwendung. Dort heißt es, soweit hier von Interesse:

#### § 12 Urlaub

##### I. Urlaubsanspruch

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbsarbeit leisten.

1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- ...
11. Der Urlaub ist spätestens bis 31.03. des folgenden Kalenderjahres zu gewähren. Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

Am 17.03.2021 schrieb der Kläger folgendes an die Beklagte:

Hiermit beantrage ich die Übertragung meines tariflichen Urlaubsanspruchs nach § 12 II. Urlaubsdauer des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie West in Höhe von anteilig 28 Urlaubstagen sowie meinen Anspruch von 5 Tagen an Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 SGB IX. Bitte bestätigen Sie mir die Übertragung meines Urlaubsanspruchs aus dem 2020 bis zum 31.03.2021.

Die Beklagte antwortete hierauf, dass eine aktive Übertragung von Urlaubsansprüchen nicht nötig sei, weil diese automatisch übertragen würden, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Dies sei allerdings hinsichtlich des „übergesetzlichen“ tariflichen Mehrurlaubs nicht der Fall.

Der Kläger ist unter Bezugnahme auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 17.11.2015 (9 AZR 275/14) der Auffassung, dass auch der tarifliche Zusatzurlaub aufgrund seiner - trotz durchgehender Arbeitsunfähigkeit wirksamen - Geltendmachung, nicht verfallen sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, tariflichen Zusatzurlaub aus dem Jahr 2020 im Umfang von 10 Urlaubstagen auf das Urlaubskonto des Klägers für das Jahr 2021 zu übertragen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte wendet unter Bezugnahme auf ein Urteil vom Bundesarbeitsgericht vom 21.03.1995 (9 AZR 959/93) ein, dass der Tarifurlaub in der chemischen Industrie auch dann erlösche, wenn er zwar noch bis zum 31.03. verlangt wird, aber nicht mehr wegen Krankheit und Zeitablauf erfüllt werden kann.

Da der Rechtsstreit aufgrund vorprozessualer Korrespondenz entscheidungsreif war und sich die Parteien jeweils auf eine andere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts berufen, haben beide eine Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden sowie die Zulassung der Sprungrevision beantragt.

### **Entscheidungsgründe**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der streitgegenständliche Tarifvertrag hinsichtlich des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubs eigenständige Regelungen über die Erfüllbarkeit und den Verfall getroffen haben.

Dies ist auch offensichtlich, da in § 12 Abs. 1 Nr. 2 MTV zwar auf das Kalenderjahr als dem Urlaubsjahr abgestellt wird, Ziffer 11 jedoch bestimmt, dass der Urlaub bis spätestens 31.03. des folgenden Kalenderjahres zu gewähren ist, ohne das hierfür Voraussetzungen wie in § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG aufgestellt würden.

Die Parteien streiten allein über die Auslegung des daran anschließenden Satzes, wonach „der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist“.

Nach der eindeutigen und überzeugenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in der beklagtenseits zitierten Entscheidung setzt eine wirksame Geltendmachung im Sinne der tariflichen Vorschrift voraus, dass der Urlaub vor Ablauf der Befristung noch erfüllt werden kann (BAG, Urteil vom 21.03.1995, 9 AZR 959/93 - Rz. 15 juris).

In der vom Kläger zitierten Entscheidung vom 17.11.2015 (9 AZR 275/14) heißt es zwar, der Wortlaut der streitgegenständlichen tariflichen Vorschrift spreche sogar dafür, dass der Urlaub nicht bis zum 31.03. des Folgejahres genommen sein muss, sondern auch dann nicht erlischt, wenn er bis zum 31.03. des Folgejahres, wenn auch für einen nachfolgenden Zeitraum, geltend gemacht wird (Rz 32 juris).

Die bisherige Rechtsprechung hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichtes damit jedoch nicht aufgegeben, da in der jüngeren Entscheidung seitens des dortigen Klägers keine Geltendmachung vor Ablauf des 31.03. erfolgte, weshalb die Klage letztlich auch abgewiesen wurde.

Da für die Auslegung einer Rechtsnorm nicht nur der Wortlaut, sondern insbesondere auch systematische und teleologische Grundsätze maßgeblich sind, kann in dem obiter dictum des BAG, der Wortlaut „spricht sogar dafür“ auch keine Kehrtwende gesehen werden.

In dieser Hinsicht ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Tarifvertrag eingangs der Regelungen in § 12 betont, dass der Urlaub der Erholung diene und den Urlaubsanspruch grundsätzlich auf das Kalenderjahr bezieht. Zwar wird durch die Regelung in Ziffer 11 eine Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs auch ohne irgendwelche Übertragungsvoraussetzungen bis zum 31.03. des Folgejahres ermöglicht, dies ändert jedoch nichts an der Zielsetzung, die im Idealfall jahrzehntelang andauernde physische und psychische Beanspruchung durch regelmäßige Phasen der Erholung zu kompensieren und damit - wie es ebenfalls heißt - die Arbeitskraft langfristig zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund ist - außerhalb des Geltungsbereichs der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs - kein Grund ersichtlich, weshalb ein Arbeitgeber, welcher - wie hier - während eines gesamten Kalenderjahres keinerlei Arbeitsleistungen erhielt und demnach auch in keinster Weise eine Erholungsbedürftigkeit des Arbeitnehmers in diesem Jahre verursachte, in einem Folgejahr zusätzlichen Urlaub zu gewähren hätte.

Dies ist auch ratio legis der Vorschriften in §§ 7 Abs. 3 BUrlG, der in Satz 1 bestimmt, dass der Urlaub „im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden“ muss. Die Gewährung begründet eine Pflicht des Arbeitgebers, dass der Urlaub „genommen werden“ müsse, begründet eine Obliegenheit des Arbeitnehmers, weshalb es „vom Wortlaut her“ auch unzulässig sein müsste, Verabredungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine Übertragung des Urlaubs ohne Vorliegen der Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG für wirksam zu erachten.

Das Bundesarbeitsgericht hat vor den entsprechenden Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes es auch stets abgelehnt, im Falle von Langzeiterkrankungen einen Verfall von Vorjahresansprüchen mit Ablauf des 31.03. zu verneinen. Das Bundesarbeitsgericht hat vor der Entscheidung Schultz-Hoff auch bei Entscheidungen zur Urlaubsabgeltung stets betont, dass in Folge Langzeiterkrankung nicht erfüllbarer Urlaub mit Ablauf des 31.03.2021 verfällt und dementsprechend auch nicht abzugelten ist.

Der Tarifvertrag, dessen streitgegenständliche Formulierung der vor 2009 geltenden Fassung in Nummer 10 entspricht, ist auch vor diesem Hintergrund auszulegen. Vor diesem Hintergrund ist der 2. Satz der Ziffer 11 dahingehend zu verstehen, dass er einerseits eine Obliegenheit entsprechend § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG begründet: Ein Arbeitnehmer muss sich selbst darum kümmern, dass er Urlaub bekommt; ansonsten verfällt er.

Andererseits wird ein Arbeitnehmer dadurch auch durch einen Verfall des Urlaubs mit Ablauf des 31.03. geschützt, wenn er rechtzeitig Urlaub beantragt hatte, dieser dann jedoch aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht erfüllt wurde.

Zuletzt spricht auch der Wortlaut für die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: Ein Anspruch ist nach der Legaldefinition des § 194 Abs. 1 BGB das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen. Der Urlaubsanspruch ist demzufolge ein Anspruch auf bezahlte Freistellung. Mit seinem Schreiben

vom 17.03.2021 beehrte der Kläger jedoch gerade nicht eine solche Freistellung, sondern ausdrücklich die Übertragung seines Urlaubsanspruchs.

Würde man die Vorschrift dagegen im Sinne des Klägers auslegen, könnte dieser für den bedauerlichen Fall einer fortgesetzten Arbeitsunfähigkeit über den nächsten 31.03. hinaus sein Urlaubskonto weiterwachsen lassen. Dies widerspräche auch der Regelung in § 12 Abs. 1 Ziffer 5, wonach im Austrittsjahr der Urlaubsanspruch „entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate nicht gearbeitet hat“.

Nach alledem war die Klage mit der Kostenfolge des § 91 Abs. 1 ZPO abzuweisen, die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.

Auf Auftrag beider Parteien war die Sprungrevision gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zuzulassen, da der Rechtsstreit im Hinblick auf die Frage, ob das Bundesarbeitsgericht mit der Entscheidung vom 17.11.2015 von seiner bisherigen Rechtsprechung abweichen will, grundsätzliche Bedeutung hat und die Auslegung eines bundesweit geltenden Tarifvertrages betrifft.

### **Rechtsmittelbelehrung**

- I. Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

#### **Berufung**

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder

- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

**innerhalb einer Frist von einem Monat**

nach der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

**innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

nach der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung, schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein. Sie können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet oder bzw. signiert werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

**Hinweis:**

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

- II. Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger unter Übergehung der Berufungsinstanz unmittelbar

**Revision**

eingelegt werden (Sprungrevision), wenn der Gegner schriftlich zustimmt. Die Einlegung der Revision und die Zustimmung des Gegners gelten als Verzicht auf die Berufung.

Die Revision muss



### **innerhalb einer Frist von einem Monat**

nach der Zustellung dieser Entscheidung schriftlich beim Bundesarbeitsgericht, 99113 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt; Telefaxnummer (0361) 2636-2000, eingelegt werden. Das Rechtsmittel kann auch in Form des elektronischen Dokuments (§46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden. Die Zustimmung des Gegners ist der Revisionschrift beizufügen.

Die Revision ist

### **innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

nach der Zustellung dieser Entscheidung schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.


Die Revisionschrift und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs.2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

#### **Hinweis:**

Das Bundesarbeitsgericht bittet bei schriftlicher Form, sämtliche Schriftsätze in 7-facher Ausfertigung beim Bundesarbeitsgericht einzureichen.

Beglaubigt: Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit  ft übe
Justizbeschäftigte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle