

Arbeitsgericht Frankfurt am Main



Verkündet am:
6. Oktober 2016

Az.: 19 Ca 2703/16

MdL Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Frankfurt/M.		
17. NOV. 2016		
Erfolgt	Fristen + Termine	Bearbeitet

gez. Tolmezzo-Favreau
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Proz.-Bev.:
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Frankfurt, Wilhelm-Leuschner-Straße 69 - 77,
60329 Frankfurt am Main

gegen

Kläger

Geschäftszeichen
- 00434-16 -

Beklagte

Proz.-Bev.:
HessenChemie, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land
Hessen e. V., Murnaustraße 12, 65189 Wiesbaden

Geschäftszeichen
- PR-03669/16/HL/fr -

hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Kammer 19,
auf die mündliche Verhandlung vom 6. Oktober 2016

durch die Richterin Dr. Daus als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter Hasper
und den ehrenamtlichen Richter Loesdau

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Urlaubskonto des Klägers weitere 10 Tage hinzuzufügen.

Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 23,08 % und die Beklagte 76,92 % zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 1.333,33 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Gutschrift von Urlaubstagen auf dem Urlaubskonto des Klägers und im Zusammenhang hiermit um die Verpflichtung der Beklagten, Urlaubstage des Klägers über einen bestimmten Stichtag hinaus zu übertragen.

Der zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung 59 Jahre alte Kläger ist bei der Beklagten seit dem Jahr 1972 als Maschinenschlosser, zuletzt zu einem Bruttomonatsgehalt von € 4.000,00 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 16. März 2009 (im Folgenden: MTV) Anwendung. Dieser enthält u. a. die folgenden Regelungen:

„§ 12

Urlaub

I.

Urlaubsanspruch

(...)

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. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren.*
Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

II.

Urlaubsdauer

1. *Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.“*

Zu dem dem MTV vorangegangenen Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979 veröffentlichten die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf dessen § 12 Abs. 1 Ziff. 10, der wörtlich mit § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV übereinstimmte, ein Dokument (im Folgenden: „Authentische Interpretation“ vom 23. März 1984), das auszugsweise den folgenden Inhalt hat:

„§ 12 I Ziffer 10 Satz 1 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979 wird von den Manteltarifvertragsparteien wie folgt authentisch interpretiert:

Nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien regelt § 12 I Ziffer 10 Satz 1 MTV keine generelle Übertragbarkeit des Urlaubs. Vielmehr ist der Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen bzw. zu gewähren. Ausnahmsweise ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen möglich.“

Bezüglich des vollständigen Inhalts der „Authentischen Interpretation“ vom 23. März 1984 vom 23. März 1984 wird auf die in der Akte befindliche Kopie (Bl. 93 d.A.) Bezug genommen.

In einem an seinen Vorstand, die Tarifkommission sowie die Mitglieds- und Bezirksverbände gerichteten Schreiben vom 26. März 1984 (Bl. 94 d.A.) teilte der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (im Folgenden: Schreiben vom 26. März 1984) auszugsweise Folgendes mit:

„Verschiedentlich haben Arbeitnehmer und Betriebsräte die unzutreffende Ansicht vertreten, die Tarifvorschrift gebe einen Anspruch auf beliebige Übertragbarkeit von Resturlaub. Auch ist § 12 I 10 MTV zu Unrecht als Begründung dafür herangezogen worden, daß die Tarifvertragsparteien eine vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelung getroffen haben.

Um diese für die betriebliche Praxis wichtigen Fragen der Urlaubsgewährung und -übertragung für die chemische Industrie verbindlich zu klären, haben wir mit dem Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik in der als Anlage beigefügten authentischen Interpretation der o. a. Tarifvorschrift festgestellt, daß nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien § 12 I Ziff. 10 Satz 1 MTV keine generelle Übertragbarkeit des Urlaubs regelt. Vielmehr ist der Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen bzw. zu gewähren. Ausnahmsweise ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächst Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen möglich.

Diese gemeinsame Auslegung ist für die tarifgebundenen gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten sowie für die Arbeitgeber der chemischen Industrie und für die Arbeitsgerichte verbindlich.“

Unter dem 02. Juli 1990 wurden zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik in einem Dokument (Bl. 95 f. d.A.) verschiedene Leitlinien (im Folgenden: Leitlinien vom 02. Juli 1990) festgelegt, die u.a. den folgenden Inhalt hatten:

„§ 12 I Ziffer 10 Satz 1 MTV wird von den Manteltarifvertragsparteien wie folgt authentisch interpretiert:

§ 12 I Ziffer 10 Satz 1 regelt keine generelle Übertragbarkeit des Urlaubs. Vielmehr ist der Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen bzw. zu gewähren.

Ausnahmsweise ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen möglich."

Im Urlaubsjahr 2015 nahm der Kläger am 15. Mai sowie am 05. Juli 2015 jeweils einen Tag Urlaub. Vom 16. Oktober 2015 bis einschließlich 25. März 2016 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

Unter dem 15. März 2016 wandte sich der Kläger schriftlich an die Beklagte und teilte in diesem Schreiben, hinsichtlich dessen vollständigen Inhalts auf die in der Akte befindliche Kopie (Bl. 87 d.A.) Bezug genommen wird, auszugsweise Folgendes mit:

„Urlaubsantrag, Antrag auf verlängerte Übertragung des Resturlaubs von 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus dem Jahre 2015 stehen mir noch 28 Tage Resturlaub zu. Auf Grund meiner Erkrankung konnte ich meinen Jahresurlaub im Jahr 2015 nicht antreten. Aus diesem Grund beantrage ich meinen Resturlaub aus dem Jahr 2015 ab den 30. März 2016.

Falls die Gewährung meines Resturlaubs aus dem Jahr 2015 ab den 30. März 2016 nicht möglich ist, beantrage ich die Übertragung der Resturlaubstage über den 31. März 2016 hinaus und bitte um schriftliche Genehmigung bis zum 24. März 2016."

Mit Schreiben vom 22. März 2016, hinsichtlich dessen vollständigen Inhalts auf die in der Akte befindliche Kopie (Bl. 6 d.A.) Bezug genommen wird, teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie lediglich den gesetzlichen Urlaubsanspruch in Höhe von 15 Tagen über den 31. März 2016 hinaus im Urlaubskonto des Klägers übertragen werde.

Im Zeitraum vom 29. bis einschließlich 31. März 2016 wurden dem Kläger insgesamt 3 Tage Urlaub gewährt. In der Folge übertrug die Beklagte lediglich 15 Urlaubstage im Urlaubskonto des Klägers über den 31. März 2016 hinaus

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass insgesamt 25 Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2015 über den 31. März 2016 hinaus zu übertragen gewesen seien. Die streitgegenständlichen 10 Urlaubstage seien nicht mit Ablauf des 31. März 2016 verfallen. Dies ergebe sich daraus, dass er aufgrund andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage gewesen sei, seinen Urlaubsanspruch im Jahr 2015 vollständig zu nehmen. Es könne insoweit auch nicht zwischen gesetzlich festgeschriebenem Mindesturlaub und dem tariflich vorgesehenen Mehrurlaub unterschieden werden, da die Regelung des MTV weder eine ausreichende Differenzierung zwischen gesetzlichem Urlaub und tarifvertraglichem Mehrurlaub vorsehe, noch den tariflichen Mehrurlaub einem eigenen, von dem des gesetzlichen Mindesturlaubs abweichenden Fristenregime unterstelle. Insoweit müsse auch die „Authentische Interpretation“ vom 23. März 1984 zur Auslegung des Tarifvertrags herangezogen werden, die durch das Schreiben vom 26. März 1984 und die Leitlinien vom 02. Juli 1990 bestätigt worden sei. Hierin werde klargestellt, dass keine unterschiedliche Behandlung des tariflichen Mehrurlaubs und des gesetzlichen Mindesturlaubs erfolge. Es sei daher von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen, so dass aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Klägers der komplette Urlaubsanspruch in Höhe von 25 Tagen aus dem Jahr 2015 über den 31. März 2016 hinaus habe übertragen werden müssen.

Mit Klageschrift vom 20. April 2016, bei Gericht am gleichen Tage eingegangen und der Beklagten am 28. April 2016 zugestellt (Postzustellungsurkunde Bl. 16 d.A.) hat der Kläger Klage erhoben und zunächst die Feststellung, dass dem Kläger aus dem Kalenderjahr 2015 noch 28 Tage Resturlaub zustehen, sowie die Verurteilung der Beklagten, dem Urlaubskonto des Klägers 13 Tage hinzuzufügen, begehrt. In der Güteverhandlung vom 13. Juni 2016 (Protokoll Bl. 33 d.A.) hat der Kläger erklärt, dass die Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto aus seiner Sicht nur 10 Tage betragen müsse. In der mündlichen Verhandlung vom 06. Oktober 2016 (Protokoll Bl. 107 d.A.) hat der Kläger die Klage teilweise zurückgenommen.

Der Kläger beantragt nunmehr,

die Beklagte zu verurteilen, dem Urlaubskonto des Klägers weitere 10 Tage hinzuzufügen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass sie nicht verpflichtet gewesen sei, den Urlaubsanspruch des Klägers vollständig, inklusive dem tarifvertraglichen Mehrurlaub, über den 31. März 2016 hinaus zu übertragen und damit mehr als die übertragenen 15 Urlaubstage dem Urlaubskonto des Klägers weiter gutzuschreiben. Sie meint ebenfalls, dass bei der Auslegung des § 12 MTV die „Authentischen Interpretation“ vom 23. März 1984, das Schreiben vom 26. März 1984 und die Leitlinien vom 2. Juli 1990 zu berücksichtigen seien. Insoweit sei nicht davon auszugehen, dass eine Übertragung des Urlaubsanspruchs ohne die im Gesetz vorgesehenen Gründe über das Ende eines Kalenderjahres hin-

aus erfolge. Allerdings sei die Übertragung des Urlaubs aus dem Jahr 2015 über den 31. Dezember 2015 hinaus im Falle des Klägers anzunehmen. Die Beklagte meint zudem, dass § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV dahingehend auszulegen sei, dass eine Übertragung des Urlaubsanspruchs über den 31. März des folgenden Kalenderjahres grundsätzlich nicht möglich sei. Dies gelte im Hinblick auf tarifvertraglichen Mehrurlaub, der aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht haben genommen werden können, ebenfalls. Es genüge insbesondere auch nicht, dass ein Arbeitnehmer den Urlaub bis spätestens 31. März des folgenden Kalenderjahres beantrage. Insoweit sei § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV dahingehend auszulegen, dass der tarifvertragliche Mehrurlaub bis spätestens zum 31. März des folgenden Kalenderjahres gewährt und auch bis zu diesem Zeitpunkt genommen werden müsse, um nicht zu verfallen. Dies ergebe sich insbesondere auch bei Zugrundelegung der „Authentischen Interpretation“ vom 23. März 1984, des Schreibens vom 26. März 1984 und der Leitlinien vom 2. Juli 1990. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die Tarifvertragsparteien bereits an eine Übertragung des Urlaubs über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus strengere Anforderungen hätten stellen wollen als an eine Übertragung über den 31. März des folgenden Kalenderjahres hinaus.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§ 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe

Die Klage ist, soweit sie nach der erfolgten Teil-Klagerücknahme noch zur Entscheidung anstand, zulässig und begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf eine Gutschrift in Höhe von 10 Urlaubstagen auf seinem Urlaubskonto.

I. Dem Kläger steht aus dem Jahr 2015 noch ein Anspruch auf insgesamt 25 Urlaubstage zu, die er aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ablauf des Kalenderjahres 2015 nehmen konnte. Dieser Anspruch ist nicht, auch nicht in dem streitgegenständlichen Umfang von 10 Tagen, zum Ablauf des 31. März 2016 erloschen.

1. Die 25 Urlaubstage wurden zunächst gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV jedenfalls über den Ablauf des 31. Dezember 2015 hinaus bis zum 31. März 2016 übertragen. Dies ist zwischen den Parteien nicht streitig. Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vom 06. Oktober 2016 mitgeteilt, dass auch nach ihrer Auffassung im vorliegenden Fall die aus ihrer Sicht erforderlichen Gründe für eine Übertragung des Urlaubs über den 31. Dezember des Urlaubsjahres hinaus im Falle des Klägers vorgelegen hätten.

2. Die vollständigen 25 nicht genommenen Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2015 waren jedoch auch über den 31. März 2016 hinaus zu übertragen. Der Urlaubsanspruch ist nicht, auch nicht im Hinblick auf die streitgegenständlichen 10 Tage tariflichen Mehrurlaubs, mit Ablauf des 31. März 2016 erloschen.

a. Die Übertragung der unstreitig noch bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche in Höhe von 15 Tagen aus dem Jahr 2015 sind bereits aufgrund der gebotenen richtlinienkonformen Auslegung von § 7 Abs. 3 und Abs. 4 BUrlG nicht zum Ablauf des 31. März 2016 erloschen. § 7 Abs. 3 BUrlG ist bei Zugrundelegung der Ziele des Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 04. November 2003 über

bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und des regelmäßig anzunehmenden Willens des nationalen Gesetzgebers zur ordnungsgemäßen Umsetzung von Richtlinien so zu verstehen, dass gesetzliche Urlaubansprüche nicht erlöschen, wenn Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deswegen arbeitsunfähig sind (BAG, Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07; zit. nach juris). Danach sind die aus dem gesetzlichen Mindesturlaub resultierenden 15 Tage Urlaub nicht zum Ablauf des 31. März 2016 erloschen. Dies ist zwischen den Parteien auch nicht streitig. Die Beklagte hat unstreitig 15 Tage Urlaub über den 31. März 2016 hinaus übertragen.

b. Hinsichtlich der streitigen 10 Urlaubstage, die dem tariflichen Mehrurlaub entspringen, ergibt sich die Übertragung des Urlaubsanspruchs über den 31. März 2016 hinaus nicht bereits aus der Tatsache, dass der Kläger im Jahr 2015 arbeitsunfähig erkrankt war.

aa. Im Falle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach dem oben Gesagten aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben entgegen der Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nicht bis zum 31. März des Folgejahres befristet. Diese unionsrechtlichen Vorgaben betreffen jedoch ausschließlich den Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen. Den Mitgliedsstaaten steht es frei, Arbeitnehmern über diesen hinaus Urlaubsansprüche einzuräumen und die Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung des Mehrurlaubs nach nationalem Recht festzulegen. Ebenso können Tarifvertragsparteien Urlaubsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Diese Befugnis schließt die Befristung des Mehrurlaubs ein. Einem von Tarifvertragsparteien angeordneten Verfall tariflichen Urlaubs steht Unionsrecht damit nicht entgegen (BAG, Urteil vom 22.05.2012 – 9 AZR 575/10; zit. nach juris). Voraussetzung hierfür ist, dass die Tarifvertragsparteien eine von § 7 Abs.

3 BUrlG abweichende, eigene Regelung getroffen haben, wofür deutliche Anhaltspunkte vorliegen müssen (BAG, U. v. 22.05.2012 – 9 AZR 575/10; zit. nach juris). 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, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 275/14; zit. nach juris).

bb. Bei Zugrundelegung dieses Maßstabs sind dem MTV die erforderlichen deutlichen Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterscheiden wollten, da sie den tariflichen Mehrurlaub einem eigenständigen, vom BUrlG abweichenden Fristenregime unterstellt haben.

(1) Nach dem Wortlaut des § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV ist der Urlaub bis spätestens 31. März des folgenden Jahrs zu gewähren (Satz 1) und erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist (Satz 2). Damit wird der Wille der Tarifvertragsparteien deutlich, der Arbeitnehmer könne seinen Urlaub ohne besondere Gründe und ohne die Notwendigkeit der Übertragung vom 01. Januar eines Kalenderjahres bis zum 31. März des Folgejahres geltend machen. Dies ist eine wesentliche Abweichung von § 7 Abs. 3 Satz 1 bis 3 BUrlG (BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 275/14 zum im vorliegenden Fall streitigen MTV; zit. nach juris). Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 bis 3 BUrlG geht der nicht genommene Urlaub grundsätzlich am 31. Dezember des Kalenderjahres unter und wird nur bei dem Vorliegen der Übertragungsgründe bis zum 31. März des Folgejahres übertragen. Insoweit besteht hier ein Unterschied zur streitgegenständlichen tariflichen Regelung, da hier ohne weitere Voraussetzungen eine Übertragung

bis zum 31. März des Folgejahres vorgesehen ist (BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 275/14; zit. nach juris).

(2) Zwar widerspricht diese Auslegung der „Authentischen Interpretation“ der Tarifvertragsparteien vom 23. März 1984, die sodann nochmals durch das Schreiben vom 26. März 1984 sowie durch die Leitlinien vom 2. Juli 1990 bestätigt wurde. Darin haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass gerade keine von dem gesetzlichen Fristenregime abweichende Regelung getroffen werden sollte, sondern vielmehr auch im Rahmen des MTV die gesetzlichen Übertragungsgründe für eine Übertragung über den 31. Dezember des Urlaubsjahres hinaus erforderlich sein sollen. Für die Auslegung des MTV kann diese gemeinsame Erläuterung jedoch nicht herangezogen werden.

Gemeinsame Erläuterungen können für die Auslegung eines Tarifvertrags Bedeutung gewinnen. Auch wenn ihnen selbst nicht der Charakter einer Tarifnorm zukommt, kann ihr Inhalt zur Ergänzung und Bestätigung einer Tarifauslegung herangezogen werden (BAG, Urteil vom 19.06.1974 – 4 AZR 436/73; zit. nach juris). Ein hieraus ersichtlicher Wille der Tarifvertragsparteien muss jedoch stets im Tarifwerk selbst einen objektiven Niederschlag gefunden haben. Der Inhalt gemeinsamer Erläuterungen darf nicht im Widerspruch zum Wortlaut und Sinn des Tarifvertrags stehen (BAG, Urteil vom 05.12.2001 – 10 AZR 242/01; zit. nach juris).

§ 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV sieht lediglich vor, dass der Urlaub bis spätestens 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren ist. Die Notwendigkeit der Übertragung des Urlaubs in das folgende Kalenderjahr hat im Wortlaut keinen Niederschlag gefunden. Dies gilt erst recht für das Erfordernis betrieblicher oder in der Person des Arbeitnehmers liegender Übertragungsgründe. Zudem haben die Tarifvertragsparteien davon Abstand genommen, die „Authentische Interpretation“ vom 23. März 1984 in den nachfolgenden Manteltarifverträgen umzuset-

zen. Dies könnte so auszulegen sein, dass sie hiervon wieder Abstand genommen haben (BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 275/14; zit. nach juris).

(3) Dieser Auffassung des Bundesarbeitsgerichts schließt sich die Kammer auch im vorliegenden Fall an. Gerade die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien, wie sich der „Authentischen Interpretation“ vom 23. März 1984 entnehmen lässt, bereits seit Jahrzehnten um die Unklarheiten im Hinblick auf die angeblich erforderlichen Übertragungsgründe wussten und nichtsdestotrotz in keiner der folgenden Änderungen des MTV eine entsprechende Klarstellung aufgenommen haben, spricht aus Sicht der Kammer dafür, dass die „Authentischen Interpretation“ vom 23. März 1984 nicht mehr dem aktuellen Willen der Tarifvertragsparteien entspricht. Jedenfalls kann hiervon nicht ausgegangen werden. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass etwaige erforderliche Übertragungsgründe keinerlei Niederschlag im Wortlaut der Tarifvertragsnorm gefunden haben, kann aus Sicht der Kammer nicht angenommen werden, dass diese Übertragungsgründe tatsächlich erforderlich sind.

c. Der Anspruch des Klägers auf Gewährung von 10 Tagen tariflichen Mehrurlaubs aus dem Jahr 2015 ist jedoch aus anderen Gründen nicht mit Ablauf des 31. März 2016 erloschen. Denn die Beklagte ist gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag aufgrund des Schreibens des Klägers vom 15. März 2016 verpflichtet, diesen Urlaubsanspruch über den 31. März 2016 hinaus zu übertragen.

Gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 11 Satz 1 MTV ist der Urlaub spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahrs zu gewähren. Nach Satz 2 erlischt der Urlaubsanspruch, wenn er nicht bis zu diesem Zeitpunkt geltend gemacht worden ist.

aa. Die Geltendmachung des Urlaubs erfolgte vorliegend mit Schreiben des Klägers vom 15. März 2016. Hierin beantragte er ausdrücklich seinen Restur-

laub aus dem Jahr 2015 ab dem 30. März 2016 und für den Fall, dass dies nicht möglich sein sollte, die Übertragung der Resturlaubstage über den 31. März 2016 hinaus. Hiermit hat der Kläger aus Sicht der Kammer zum Ausdruck gebracht, dass er die vollständigen Resturlaubstage aus dem Jahr 2015 auch für den Zeitraum nach dem 31. März 2016 weiterhin verlangt.

bb. Der Urlaubsanspruch in Höhe von 10 Tagen ist, entgegen der Ansicht der Beklagten, auch nicht deshalb erloschen, weil es zum Zeitpunkt der Geltendmachung und nach Rückkehr des Klägers aus der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr möglich war, die streitgegenständlichen 10 Urlaubstage noch vor Ablauf des 31. März 2016 zu gewähren. Denn nach Auffassung der Kammer führt die fehlende tatsächliche Möglichkeit, den Urlaub auch noch vor dem 31. März des Folgejahres zu gewähren, nicht zu einem Erlöschen des Urlaubsanspruchs.

(1) Zu der insoweit inhaltsgleichen Regelungen des § 12 Abs. 1 Nr. 10 Satz 1 des Manteltarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 24. März 1979 hat das Bundesarbeitsgericht in früheren Entscheidungen die Auffassung vertreten, dass die Tarifnorm nicht nur das Recht des Arbeitgebers, den Urlaub zu erteilen, sondern auch das Recht des Arbeitnehmers, ihn zu nehmen, auf den 31. März des Folgejahres befristet. Die wirksame Geltendmachung im Sinne der Tarifbestimmung setze voraus, dass der Urlaub vor dem Eintritt der Befristung noch erfüllt werden könne (BAG, Urteil vom 21.03.1995 – 9 AZR 959/93; BAG Urteil vom 15.01.1987 – 8 AZR 174/85; beides zit. nach juris). Die Vorschrift enthalte keine Regelung, wonach der Jahresurlaubsanspruch auch nach dem 31. März des Folgejahres erfüllt werden müsse, wenn er nur vom Arbeitnehmer vor dem 31. März verlangt worden sei. Er enthalte insoweit nur den Hinweis, dass ohne wirksame Geltendmachung der Rechtsverlust drohe (BAG, Urteil vom 21.03.1995 – 9 AZR 959/93; zit. nach juris).

In seiner Entscheidung vom 17. November 2015 (9 AZR 275/14) hat das Bundesarbeitsgericht hingegen im Hinblick auf den streitgegenständlichen § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV die Auffassung vertreten, dass Satz 2 der Tarifnorm dafür spreche, dass der Urlaub nicht bis zum 31. März des Folgejahres genommen sein müsse, sondern auch dann nicht erlösche, wenn er bis zum 31. März des Folgejahres, wenn auch für einen nachfolgenden Zeitraum, geltend gemacht werde. Damit sei es ausreichend, dass der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt verlangt werde (BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 275/14; zit. nach juris). Diesen (in dem dem Urteil zugrunde liegenden Rechtsstreit im Übrigen nicht entscheidungserheblichen) Aspekt zieht der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts als weitere Begründung dafür heran, dass die Tarifvertragsparteien des MTV ein von den gesetzlichen Regelungen losgelöstes Fristenregime hätten aufstellen wollen, da insoweit § 12 Abs. 1 Ziff. 10 Satz 2 MTV von § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG abweiche, nach dem der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres gewährt und genommen werden müsse (vgl. BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 275/14; zit. nach juris).

(2) Die Kammer schließt sich dieser im Urteil vom 17. November 2015 (9 AZR 275/14) durch das Bundesarbeitsgericht vertretenen Auffassung im vorliegenden Fall an. Hierfür spricht eine Auslegung des § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV.

(a) Die Auslegung eines normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut 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 kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitsachen

ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie 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, die zu einer vernünftigen, sachgerechten zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2010 – 6 AZR 962/08 m.w.N.; zit. nach juris).

(b) Dafür, dass der Urlaubsanspruch bei rechtzeitiger Geltendmachung bis zum 31. März des Folgejahres auch noch zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden kann, spricht aus Sicht der Kammer bereits der Tarifwortlaut.

Denn die Tarifvertragsparteien haben in Satz 1 und Satz 2 des § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV unterschiedliche Verben gewählt. In Satz 1 ist von der „Gewährung“ des Urlaubs bis spätestens 31. März die Rede, in Satz 2 von der „Geltendmachung.“ Die Geltendmachung eines Anspruchs stellt nach Auffassung der Kammer jedoch lediglich die Entäußerung der Beanspruchung dieses Anspruchs dar. Dem Begriff lässt sich nicht entnehmen, dass auch eine tatsächliche Erfüllung des Urlaubsanspruchs bis zum 31. März des Folgejahres erfolgt sein muss. Es ist insbesondere nicht ersichtlich, warum die Tarifvertragsparteien hier unterschiedliche Begriffe hätten wählen sollen, wenn im Endeffekt Satz 1 und Satz 2 der Tarifnorm den gleichen Regelungsinhalt haben sollten: dass bis zum 31. März 2016 der Urlaub auch genommen sein muss. Aufgrund des Wortlauts der Norm ist daher nicht anzunehmen, dass hier in zwei unterschiedlichen Sätzen die inhaltsgleiche Regelung festgelegt werden sollte. In diesem Fall hätte Satz 2 des § 12 Abs. 1 Ziff. 11 MTV erst gar nicht in die Tarifnorm aufgenommen werden müssen.

Insoweit verfängt auch die Argumentation der Beklagten, es sei nicht nachvollziehbar, warum die Tarifvertragsparteien bereits an eine Übertragung des Urlaubs über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus strengere Anforder-

rungen hätten stellen wollen als an eine Übertragung über den 31. März des folgenden Kalenderjahres hinaus, nicht. Denn nach dem oben Gesagten ist auch für eine Übertragung des Urlaubs über den 31. Dezember hinaus entgegen den gesetzlichen Regelungen das Vorliegen bestimmter Gründe nicht erforderlich.

II. Von den Kosten des Rechtsstreits haben gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO der Kläger 23,08% und die Beklagte 76,92% zu tragen. Dies entspricht dem Verhältnis, in dem die Parteien im vorliegenden Rechtsstreit mit ihren Anträgen im Verhältnis zum vollständigen Streitgegenstandswert unterlegen sind bzw. die Klage zurückgenommen haben. Die Kostentragungspflicht des Klägers ergibt sich im Hinblick auf die zurückgenommenen Klageanteile aus § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Die Kostentragungspflicht der Beklagten ergibt sich aus §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 91 ZPO, da sie insoweit mit ihrem Klageabweisungsantrag unterlegen ist.

III. Der Wert des Streitgegenstandes ist gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen. Er ist im vorliegenden Fall auf € 1.333,33 festzusetzen. Dies entspricht dem Urlaubsentgelt, das der Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum von 10 Urlaubstagen hätte beanspruchen können.

- Die Rechtsmittelbelehrung folgt auf der nächsten Seite. -

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei **Berufung** einlegen,

- wenn die Berufung im Urteil ausdrücklich zugelassen worden ist oder
- wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600 Euro** übersteigt oder
- in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

In anderen Fällen ist die Berufung unstatthaft.

Die Berufung muss schriftlich bei dem

Hessischen Landesarbeitsgericht,
Gutleutstraße 130, 60327 Frankfurt am Main oder Postfach 18 03 20, 60084 Frankfurt am Main,

eingelegt werden.

Das Rechtsmittel muss schriftlich, per Telefax (Faxnummer: (069) 15047 - 8383), in der zugelassenen elektronischen Form oder zur Niederschrift der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewährt, die nach den Maßgaben der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei hessischen Gerichten und Staatsanwaltschaften vom 26. Oktober 2007 (GVBl. I 2007, 699) in der jeweils geltenden Fassung (GVBl. II 20-31) in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die **Frist** für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

Ausgefertigt

gez. Dr. Daus

Büger

Angestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

RMB 6001

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Hessische Landesarbeitsgericht bittet, im Falle der Berufungseinlegung sämtliche Schriftsätze in fünfacher Ausfertigung einzureichen. Die beiden Überstücke werden zur Information der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter benötigt.