

Aktenzeichen
2 Ca 1237/14

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
15.04.2015

Herrmann,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Detmold
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Detmold 04. MAI 2015 <i>TG</i>		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Detmold, Rechtssekretäre Ursula Paschke und Michael Ludwig, Gutenbergstraße 2, 32756 Detmold

g e g e n

[Redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

[Redacted]

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold
auf die mündliche Verhandlung vom 15.04.2015
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Bösing als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Petig und Meier, A.

...

2 Ca 1237/14

- 2 -

für Recht erkannt:

- 1) Es wird festgestellt, dass dem Kläger aus dem Jahr 2013 noch ein Resturlaubsanspruch von vier Arbeitstagen zusteht.
- 2) Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- 3) Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 384,00 € festgesetzt.
- 4) Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1984 als Verpackungsmittelmechaniker beschäftigt. Die monatliche Bruttovergütung des Klägers beträgt ca. 2.880,00 €. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der papier-, pappe – und kunststoffverarbeitenden Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, gültig ab dem 13.04.2006 in der Fassung vom 24.04.2007 Anwendung.

In dem Kalenderjahr 2013 wurde ein Resturlaubsanspruch des Klägers von sieben Urlaubstagen in das Kalenderjahr 2014 übertragen. Der Kläger beantragte Urlaub für den Zeitraum vom 20.03.2014 bis zum 28.03.2014. Dieser Urlaub wurde ihm auch gewährt. Er erkrankte aber in dem Zeitraum vom 24.03.2014 bis zum 28.03.2014 (fünf Arbeitstage). Daraufhin schrieb die Beklagte dem Kläger einen Urlaubstag gut, da sie seinen Urlaubsantrag für den 31.03.2014 ablehnte. Im Übrigen vertritt die Beklagte die Rechtsauffassung, der Urlaub sei gem. dem anwendbaren Tarifvertrag mit Ablauf des 31.03.2014 verfallen.

Mit seiner am 05.11.2014 vor dem Arbeitsgericht Detmold erhobenen Klage verlangt der Kläger die Feststellung, dass ihm aus dem Kalenderjahr 2013 noch ein Resturlaubsanspruch von vier Arbeitstagen zusteht.

Der Kläger beantragt,

...

2 Ca 1237/14

- 3 -

festzustellen, dass dem Kläger aus dem Jahr 2013 noch ein Resturlaubsanspruch von vier Arbeitstagen zusteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Rechtsauffassung, § 15 des anwendbaren Tarifvertrages sei ein eigenständiges Regelwerk. Der Tarifvertrag unterscheide ausdrücklich zwischen Urlaubsbestimmungen, welche sich aus dem Gesetz ergeben, und solchen, bei denen es sich um tarifliche Urlaubsansprüche handelt. So regelt § 15 Abs. 1 Ziff. 3, dass bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer der tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr, soweit er über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgehe, sowie der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfallen. Die Unterscheidung zwischen gesetzlichem Urlaub und tariflichem Urlaub ergebe sich im Rückschluss auch aus der Regelung für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten, der sich ausweislich des Tarifvertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen richtet. Zudem enthalte § 15 Abs. 1 Ziff. 2 des Tarifvertrages eine gesonderte Regelung zur Quotierung. Ferner werde dort eine vom Gesetz abweichende Regelung zur Zählung von vollen Monaten bei länger als zwei Wochen bestehenden Arbeitsverhältnissen bestimmt. Ferner brauche der Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 1 Ziff. 2 im Eintrittsjahr die gesetzliche Wartezeit von sechs Monaten nicht zu erfüllen, sondern kann bei Eintritt nach dem 30.06. spätestens im Dezember des Jahres seinen Urlaub geltend machen. Gem. Ziff. 5 sind – so trägt die Beklagte weiter vor – bei Zusammentreffen von Krankheit und Urlaub die ausgefallenen Urlaubstage im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nachzuholen. § 15 Abs. 2 Ziff. 3 des Tarifvertrages enthalte eine ausdrückliche Regelung zur Berechnung der Urlaubsdauer bei fünf- und sechstägiger Arbeitswoche. Zu nennen sei weiterhin die Bestimmung zur Urlaubsvergütung in § 15 Abs. 3 des Tarifvertrages, wonach in Ziffer 3 eine von § 11 BUrlG abweichende Regelung zur einmaligen Berechnung der Urlaubsvergütung enthalten sei und Ziffer 6 eine dezidierte Bestimmung zur Rückzahlung von Urlaubsentgelt bei zu viel gewährtem Urlaub enthalte.

...

2 Ca 1237/14

- 4 -

Darüber hinaus habe der Kläger den streitgegenständlichen Anspruch auch nicht innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht bzw. eingeklagt. Bereits mit Schreiben vom 10.04.2014 habe die Beklagte den streitgegenständlichen Anspruch abgelehnt. Erst am 05.11.2014 habe der Kläger Klage erhoben.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet. Der Kläger kann die begehrte Feststellung verlangen. Der streitgegenständliche Urlaubsanspruch des Klägers ist nicht mit dem 31.03.2014 erloschen. Der Kläger hat einen Anspruch gem. §§ 280 Abs. 1, 286 Abs. 1, 287 S. 2, 249 Abs. 1 BGB auf noch zu gewährenden Ersatzurlaub.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie in der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 24.04.2007 Anwendung. Der streitgegenständliche Urlaubsanspruch des Klägers ist entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten nicht zum 31.03.2014 verfallen. Unstreitig konnte der Kläger den Urlaub für das Jahr 2013 nicht bis zum 31.03.2014 vollständig antreten, da er vom 24.03.2014 bis zum 28.03.2014 arbeitsunfähig erkrankt war. Sein Anspruch auf den übergesetzlichen tarifvertraglichen Mehrurlaub von vier Arbeitstagen war damit bis zum Ende des Übertragungszeitraums gem. § 15 Abs. 1 Ziff. 7 des anwendbaren Tarifvertrages am 31.03.2014 nicht erfüllbar.

Nach der zutreffenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 12.04.2011, Az.: 9 AZR 80/10, Juris) führt die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit zur weiteren automatischen Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs und hindert so dessen Verfall. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten ist diese Rechtsprechung auch auf den tariflichen Mehrurlaub gem. dem anwendbaren Tarifvertrag anzuwenden. Die tarifliche Regelung lässt nicht erkennen, dass die

...

2 Ca 1237/14

- 5 -

Tarifvertragsparteien von dem Grundsatz, demzufolge die Bestimmungen zur Übertragung und zum Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs mit denen zum tariflichen Mehrurlaub gleichlaufen, abweichen wollten. Das ergibt die Auslegung der maßgeblichen Tarifvorschriften.

Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Es ist aber zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien von ihrer freien Regelungsmacht Gebrauch gemacht haben. Dies kann sich daraus ergeben, dass sie entweder bei ihrer Verfallsregelung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterscheiden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen zur Übertragung und zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben. Nach der zutreffenden Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts müssen für einen Regelungswillen, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen tarifvertraglichen Ansprüchen unterscheidet, deutliche Anhaltspunkte bestehen. Diese können sich nur daraus ergeben, dass der Tarifvertrag gesetzliche und tarifvertragliche Urlaubsansprüche unterschiedlich regelt. Diese Voraussetzungen erfüllt der streitgegenständliche Tarifvertrag nicht.

§ 15 des anwendbaren Tarifvertrages wiederholt im Wesentlichen die bereits im Bundesurlaubsgesetz bestimmten Regelungen. Danach ist Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Der Urlaub ist zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. In § 15 Abs. 1 Ziff. 2 sieht der Tarifvertrag zwar vor, dass der Arbeitnehmer im Eintritts- und Austrittsjahr für jeden Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs hat. Soweit dies eine Abweichung von § 5 BUrlG beinhaltet, kann hieraus jedoch nicht auf einen eigenständigen, dem Gleichlauf von Mindest- und Mehrurlaub entgegenstehenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden (so zutreffend BAG, Urteil vom 12.04.2011, Az.: 9 AZR 80/10, Juris).

Gegen eine solche Differenzierung, jedenfalls in Bezug auf das Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes, spricht auch § 15 Abs. 1 Ziff. 3 des Tarifvertrages. In § 15

...

2 Ca 1237/14

- 6 -

Abs. 1 Ziff. 3 differenziert der Tarifvertrag ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub. Hier geht es jedoch nicht um das Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes, sondern um den Mehrurlaub bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer. Allein aus dieser Differenzierung kann nicht geschlossen werden, dass die Tarifvertragsparteien vom Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes abweichen wollten. Ganz im Gegenteil: Aus dieser Differenzierung kann geschlossen werden, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen des Fristenregimes gerade nicht differenzieren wollten, da sich dort keine solche explizite Differenzierung findet.

Der Kläger hätte seinen Resturlaubsanspruch aus 2013 nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit ab dem 31.03.2014 nehmen können. Die Beklagte befindet sich mit der Urlaubsgewährung in Verzug, da der Kläger spätestens mit der streitgegenständlichen Klage seine Urlaubsansprüche erfolglos geltend gemacht hat. Das begründet einen entsprechenden Ersatzurlaubsanspruch des Klägers aus Verzug. Die Beklagte hat für den verfallenen Urlaub Ersatz nach § 249 Abs. 1 BGB zu leisten, weil sie sich gem. § 286 BGB im Schuldnerverzug befand, als der Anspruch auf den restlichen tariflichen Mehrurlaub unterging.

Der Anspruch des Klägers ist auch nicht aufgrund Nichteinhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Der Anwendung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist auf den Urlaub des laufenden Kalenderjahres steht Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG entgegen (vgl. EuGH, Urteil vom 22.11.2011, NZA 2011, S. 1333; BAG, Urteil vom 07.08.2012, NZA 2012, S. 1216).

Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 Ziff. 2 b ArbGG zuzulassen.

II.

Als unterlegene Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes entspricht der Vergütung des Klägers für vier Arbeitstage.

...

2 Ca 1237/14

- 7 -

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Bösing

...

Beglaubigt.
Detmold, den 04.05.2015
Herrmann, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.