

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.11.2023 – 5 Sa 83/23

ECLI:DE:LAGRLP:2023:1109.5SA83.23.00

Orientierungssatz

1. Es müssen deutliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der tarifliche Mehrurlaub abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen geregelt werden soll, wobei es nicht genügt, wenn die abweichende Regelung nicht in einem inneren Zusammenhang mit der in Streit stehenden Regelung steht.(Rn.63)
2. Ob ein tarifvertragliches Urlaubsgeld als urlaubsabhängige Sonderzahlung ausgestaltet ist oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängt, richtet sich nach den tariflichen Leistungsvoraussetzungen. Maßgebend sind die normativen Anspruchsvoraussetzungen und Ausschlussstatbestände.(Rn.71)

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 288/23)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Kaiserslautern, 7. März 2023, 3 Ca 877/22, Urteil

nachgehend BAG, 4. Juni 2025, 9 AZR 288/23, sonstige Erledigung: Unterbrechung des Verfahrens

Tenor

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 7. März 2023, Az. 3 Ca 877/22, abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger € 7.859,25 brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 9. Dezember 2022 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Rn. 1

Der Kläger nimmt die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub nebst Zahlung von tariflichem Urlaubsgeld aus den Jahren 2021 und 2022 in Anspruch.

Rn. 2

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger war bei der Beklagten vom 21. August 2006 bis zum 31. Juli 2022 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz Anwendung. Das tarifliche Monatsentgelt des Klägers betrug nach Entgeltgruppe 6 ERA € 3.270,00 brutto. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung der Beklagten vom 2. Februar 2022. Im Kündigungsschutzverfahren (ArbG Kaiserslautern 1 Ca 108/22) schlossen die Parteien hierüber einen Vergleich.

Rn. 3

Der Kläger war im gesamten Kalenderjahr 2021 und bis zu seinem Ausscheiden am 31. Juli 2022 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte zahlte ihm Urlaubsabgeltung für 45 Urlaubstage, wie folgt:

Rn. 4

Abrechnung 07/22

38 Tage

€ 6.636,70 brutto

Abrechnung 10/22

+ 7 Tage

+ € 1.222,55 brutto

SUMME

= 45 Tage

= € 7.859,25 brutto

Rn. 5

In der Fünftagewoche betrug das Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag rechnerisch unstreitig € 174,65 brutto. Ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld (50% des Urlaubsentgelts) zahlte die Beklagte dem Kläger nicht.

Rn. 6

Der Manteltarifvertrag (MTV) der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz lautet in der hier maßgeblichen Fassung vom 21. März 2021 wie folgt:

Rn. 7

„§ 15 Urlaubsanspruch

Rn. 8

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Rn. 9

2. Der Urlaubsplan wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Hierbei sind die Wünsche des Betriebes und der Beschäftigten aufeinander abzustimmen. Es können auch Werksferien vereinbart werden.

Rn. 10

3. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Während des Urlaubs darf keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbsarbeit ausgeübt werden. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinander folgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

Rn. 11

4. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (Wartezeit).

Rn. 12

5. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Beschäftigte gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf soviel Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Kalendermonate bei ihnen gearbeitet hat. Ein angefangener Monat wird dann voll gerechnet, wenn der Eintritt vor dem 16., der Austritt nach dem 15. eines Kalendermonats erfolgt. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsverhältnis länger als 15

Kalendertage bestanden hat.

Rn. 13

Bei Teilansprüchen ist keine Wartezeit erforderlich. Wird das Arbeitsverhältnis über das Ende des Kalenderjahres hinaus fortgesetzt oder erlischt es mit Ende des Kalenderjahres, so entsteht der Anspruch um soviel Tage vor Schluss des Urlaubsjahres, dass der Urlaub noch im laufenden Jahr genommen werden kann. Ist der Urlaub bei Austritt des Beschäftigten bereits in voller Höhe gewährt, so hat es damit sein Bewenden.

Rn. 14

6. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem ausscheidenden Beschäftigten eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welcher Höhe im laufenden Urlaubsjahr Urlaub erteilt worden ist. Der Beschäftigte ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der Einstellung vorzulegen. Für die Monate, für die der bisherige Arbeitgeber den Urlaubsanspruch über den Rahmen der Ziff. 5 Abs. 1 hinaus erfüllt hat, besteht gegen den neuen Arbeitgeber kein Anspruch.

Rn. 15

7. Der Urlaubsanspruch, soweit er über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht entfällt, wenn der Beschäftigte wegen unerlaubter Handlung oder beharrlicher Arbeitsverweigerung Grund zur fristlosen Entlassung gibt oder ohne gerechtfertigten Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet. Falls der Arbeitgeber von der Verwirkung Gebrauch macht, ist damit zugleich ein etwaiger Schadensersatzanspruch gegen den Beschäftigten aus der fristlosen oder vertragswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgegolten.

Rn. 16

8. Der Urlaubsanspruch, auch ein Teilanspruch, erlischt mit Ablauf des Kalenderjahres. Falls aber der Urlaub während des Kalenderjahres aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht gewährt und in Anspruch genommen wurde, muss er im ersten Vierteljahr des folgenden Jahres gewährt und in Anspruch genommen werden.

Rn. 17

§ 16 Urlaubsdauer

Rn. 18

1. Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt 30 Arbeitstage.

Rn. 19

Schwerbehinderte Menschen und Opfer des Faschismus haben aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub, wobei die Berechnung der Urlaubsdauer und der Urlaubsvergütung nach § 16 Ziff. 2 bzw. § 17 erfolgt.

Rn. 20

2. Arbeitstage im Sinne der Ziff. 1 sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regelmäßige Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Rn. 21

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche -ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen- verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

Rn. 22

...

Rn. 23

3. Die Urlaubsdauer wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

Rn. 24

4. Bei unbezahlter Freistellung von der Arbeit tritt für den ersten Monat der Freistellung keine Kürzung des Urlaubsanspruchs ein. Für jeden weiteren vollen Monat einer unbezahlten Freistellung wird der gesamte Urlaubsanspruch des freigestellten Beschäftigten um 1/12 gekürzt....

Rn. 25

5. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Rn. 26

6. Wird ein Beschäftigter während des Urlaubs infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat sich jedoch nach termingemäßigem Ablauf seines ursprünglichen Urlaubs oder, falls die Krankheit darüber hinaus andauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Dienstleistung wieder zur Verfügung zu stellen. Der dem Beschäftigten noch zustehende Resturlaub wird dann in betriebsüblicher Weise neu festgesetzt.

Rn. 27

7. ...

Rn. 28

§ 17 Urlaubsentgelt - Urlaubsgeld

Rn. 29

1. Der Beschäftigte erhält für jeden Urlaubstag ein Urlaubsentgelt. Die Berechnung erfolgt gem. § 18 Ziff. 3).

Rn. 30

2. Zusätzlich zu dem Urlaubsentgelt ist für jeden Urlaubstag ein Urlaubsgeld zu zahlen. Das Urlaubsgeld beträgt 50 % des Urlaubsentgelts gem. Ziff. 1.

Rn. 31

Soweit der Arbeitgeber Zuschläge, Ausfallvergütungen, Urlaubsentgelte, Zuschüsse, Unterstützungen oder ähnliche Vergütungen auf der Grundlage eines Durchschnittsverdienstes zu zahlen hat, bleibt das Urlaubsgeld außer Ansatz.

Rn. 32

3. Vor Beginn des Urlaubs ist auf Wunsch des Beschäftigten eine Abschlagszahlung auf das Urlaubsentgelt einschl. des Urlaubsgeldes in angemessener Höhe zu leisten, sofern der Urlaub mindestens fünf Arbeitstage umfasst.

Rn. 33

4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung des Urlaubsgeldes für alle Beschäftigten zu einem einheitlichen Termin geregelt werden. Die Berechnung des Urlaubsgeldes erfolgt dann nach den Regelungen der Ziff. 2 auf der Grundlage eines Berechnungszeitraums von drei Monaten vor dem vereinbarten Auszahlungstermin. Dieser Auszahlungstermin muss vor dem 31. August liegen. Scheidet

der Beschäftigte im Verlauf des Urlaubsjahres aus, so ist er verpflichtet, das Urlaubsgeld für Urlaubstage, auf die zum Zeitpunkt der Beendigung kein Anspruch besteht, dem Arbeitgeber zurück zu erstatten.

Rn. 34

5. Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich zu vermeiden. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zu oder scheidet der Beschäftigte aus anderen als den in § 15 Ziff. 7 angeführten Gründen fristlos aus, so erfolgt eine Abgeltung des Urlaubs in Geld.“

Rn. 35

Nach Klageerweiterung verlangt der Kläger zweitinstanzlich zuletzt Abgeltung von weiteren 15 Urlaubstagen iHv. € 2.619,75 brutto (15 x € 174,65) sowie zusätzliches Urlaubsgeld für insgesamt 60 Tage iHv. € 5.239,50 brutto (30 x € 174,65). Er ist der Ansicht, ihm stehe für das Kalenderjahr 2021 der volle tarifliche Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen zuzüglich fünf Tage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen zu. Für das Jahr 2022 könne er wegen seines Ausscheidens in der zweiten Jahreshälfte den gesetzlichen Mindestjahresurlaub von 20 Arbeitstagen zuzüglich fünf Tage Zusatzurlaub beanspruchen. Außerdem schulde ihm die Beklagte das tarifliche Urlaubsgeld von 50% des Urlaubsentgelts für insgesamt 60 Urlaubstage (35 Tage aus 2021, 25 Tage aus 2022).

Rn. 36

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 7. März 2023 abgewiesen und zur Begründung zusammengefasst ausgeführt, der Kläger könne keine Abgeltung für den tariflichen Mehrurlaub beanspruchen. Die Auslegung des MTV ergebe, dass die Tarifvertragsparteien für den tariflichen Mehrurlaub eigenständige Regelungen getroffen hätten. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld. Nach § 17 Ziff. 2 MTV sei das zusätzliche Urlaubsgeld an die Urlaubstage geknüpft. Es sei zur tatsächlichen Urlaubsgewährung akzessorisch und nicht zur Urlaubsabgeltung. Wegen der Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils vom 7. März 2023 Bezug genommen.

Rn. 37

Gegen das am 27. März 2023 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 13. April 2023 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 17. Mai 2023 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Rn. 38

Der Kläger ist der Ansicht, der MTV regle den tariflichen Mehrurlaub nicht eigenständig. Bei den Übertragungsgrundsätzen weiche der MTV nicht vom Fristenregime des BUrlG ab. § 15 Ziff. 8 MTV regle die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs gleichermaßen wie § 7 Abs. 3 BUrlG. Zudem habe er nach § 17 Ziff. 2 MTV Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld. Zwar solle nach § 17 Ziff. 5 Satz 1 MTV die Abgeltung des Urlaubs vermieden werden. Daraus könne jedoch nicht geschlossen werden, dass die tatsächliche Urlaubsnahme durch die Gewährung des zusätzlichen Urlaubsgelds attraktiv gemacht werden solle. Die Regelung weise vielmehr auf das Gegenteil hin, denn sie spreche für den Willen der Tarifvertragsparteien, dem Beschäftigten auch bei Urlaubsabgeltung das zusätzliche Urlaubsgeld zukommen zu lassen. Anhaltspunkte dafür, dass ein Beschäftigter, der seinen Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen können und deshalb einen Abgeltungsanspruch habe, schlechter gestellt werden solle, als ein Beschäftigter, der seinen Urlaub tatsächlich angetreten habe, seien nicht ersichtlich.

Rn. 39

Der Kläger beantragt zweitinstanzlich zuletzt,

Rn. 40

das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 7. März 2023, Az. 3 Ca 877/22, abzuändern und

Rn. 41

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn € 2.619,75 brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2022 zu zahlen,

Rn. 42

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn € 5.239,50 brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2022 zu zahlen.

Rn. 43

Die Beklagte beantragt,

Rn. 44

die Berufung zurückzuweisen.

Rn. 45

Sie willigt in die zweitinstanzliche Klageerweiterung ein und macht geltend, der Kläger könne für das Jahr 2021 keine Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs von zehn Tagen beanspruchen, denn der MTV weiche erheblich von den Vorgaben des BUrlG ab. Der Kläger stelle allein auf § 15 Ziff. 8 MTV ab. Die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs sei dort nicht genauso geregelt wie in § 7 Abs. 3 BUrlG, denn § 15 Ziff. 8 MTV verlange allein „betriebliche Gründe“ und nicht „dringende betriebliche Gründe“, was eine Abkehr und Neuregelung zu den Normen des BUrlG darstelle (ebenso LAG Schleswig-Holstein 18.06.2019 - 2 Sa 4/19). Auch an weiteren Stellen fänden sich erhebliche von den gesetzlichen Vorgaben abweichende Regelungen der Tarifvertragsparteien. So sei in § 15 Ziff. 5 MTV bspw. geregelt, dass dem Beschäftigten auch dann nur Zwölfstel des Jahresurlaubs zustehen, wenn er in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide. § 15 Ziff. 6 MTV regele eine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem ausscheidenden Beschäftigten eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welcher Höhe im laufenden Urlaubsjahr Urlaub erteilt worden sei, unabhängig davon, ob der Beschäftigte dies beantragt habe. In § 16 Ziff. 1 MTV seien 30 Arbeitstage als Urlaub normiert, anstatt des Mindesturlaubs. In § 16 Ziff. 2 MTV sei geregelt, dass die regelmäßige Arbeitszeit, die zur Berechnung des Urlaubsanspruchs herangezogen werde, jeweils fünf Tage die Woche betreffe, unabhängig davon, ob die regelmäßige Arbeitszeit mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche betrage. In § 16 Ziff. 3 MTV sei normiert, dass die Urlaubsdauer durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebs nicht beeinflusst werde, entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Gerichtshofs der Europäischen Union, wonach im Rahmen der Kurzarbeit kein Urlaubsanspruch verwirklicht werde. In § 16 Ziff. 4 MTV sei eine Kürzungsmöglichkeit geregelt, welche sich im BUrlG nicht finde. In § 16 Ziff. 6 MTV sei zudem vereinbart, dass entgegen der Regelung des BUrlG nur eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und eines Unfalls entscheidend sei. § 17 MTV enthalte gänzlich neue Vorschriften, die über das BUrlG hinausgingen.

Rn. 46

Der Kläger könne für die Jahre 2021 und 2022 aus § 17 Ziff. 2 MTV kein zusätzliches Urlaubsgeld für 60 Urlaubstage beanspruchen. Im MTV sei das Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft, sodass es nur geschuldet werde, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung bestehe. Ob ein tarifliches Urlaubsgeld als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestaltet sei oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängige, richte sich nach den tariflichen Leistungsvoraussetzungen (BAG 16.08.2022 - 9 AZR 490/21). In § 17 Ziff. 2 MTV sei geregelt, dass zusätzlich zu dem Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag ein Urlaubsgeld zu zahlen sei. Wenn - wie hier - die Berechnung des Urlaubsgelds mit der Urlaubsvergütung verknüpft sei, werde das zusätzliche Urlaubsgeld nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur geschuldet, sofern der Urlaub

gewährt werde und ein Anspruch auf Urlaubsvergütung bestehe. Das Urlaubsgeld sei zum Urlaub und zur Urlaubsvergütung akzessorisch. In § 17 Ziff. 3 MTV sei geregelt, dass vor Beginn des Urlaubs auf Wunsch des Beschäftigten eine Abschlagszahlung auf das Urlaubsentgelt einschließlich des Urlaubsgelds in angemessener Höhe zu leisten sei, sofern der Urlaub mindestens fünf Arbeitstage umfasse. Auch dadurch werde die Akzessorietät zwischen Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld deutlich. Vorliegend sei weder Urlaub beantragt noch gewährt worden. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld scheide somit aus. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 3/18) bezwecke die Tarifierung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung, den Beschäftigten in die Lage zu versetzen, während des Urlaubs anfallende erhöhte Ausgaben zu bestreiten. Diesem Regelungsgedanken trage eine zusätzliche Urlaubsvergütung Rechnung, die auf der Grundlage der festen Entgeltbestandteile für den Urlaubszeitraum berechnet werde. Ein Arbeitnehmer dem tatsächlich kein Urlaub gewährt worden sei, habe keine erhöhten Ausgaben gehabt, um den Urlaub zu bestreiten, weshalb er schon nach dem Regelungsgedanken kein zusätzliches Urlaubsgeld im Falle einer Urlaubsabgeltung beanspruchen könne. § 17 Ziff. 5 MTV befasse sich ausdrücklich nur mit einer Abgeltung des Urlaubsentgelts, nicht jedoch mit dem Urlaubsgeld. Der Wortlaut des MTV sei insoweit eindeutig. Dies könne dazu führen, dass ein Arbeitnehmer, der tatsächlich Urlaub genommen habe, bessergestellt werde als ein Arbeitnehmer, der keinen Urlaub genommen habe. Der Grund dafür liege darin, dass das zusätzliche Urlaubsgeld während des Urlaubs anfallende erhöhte Ausgaben kompensieren solle. Ein Beschäftigter der keinen Urlaub genommen habe, habe diese erhöhten Ausgaben nicht, sodass es nach der zutreffenden Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 3/18) gerechtfertigt sei, diesen vom Bezug des Urlaubsgelds auszunehmen.

Rn. 47

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Rn. 48

Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden.

II.

Rn. 49

Die Berufung des Klägers hat in der Sache überwiegend Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Klage ist hinsichtlich der Hauptforderung und des überwiegenden Teils der Zinsforderung begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von weiterer Urlaubsabgeltung für 15 Urlaubstage iHv. € 2.619,75 brutto (15 x € 174,65) sowie für die Jahre 2021 und 2022 auf zusätzliches Urlaubsgeld für 60 Tage iHv. € 5.239,50 brutto (30 x € 174,65). Die Hauptforderung ist jedoch nicht bereits ab dem 1. August 2022, sondern erst ab dem 9. Dezember 2022 zu verzinsen.

Rn. 50

1. Die Klage ist zulässig. Sie genügt insbesondere den gesetzlichen Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, dem zufolge die Klageschrift neben einem bestimmten Antrag eine bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten muss.

Rn. 51

a) Bei Ansprüchen auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, des Tarifurlaubs, des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen sowie auf Zahlung von tariflichem Urlaubsgeld handelt es sich um verschiedene Streitgegenstände. Ihnen liegen eigenständige, auf unterschiedlichen Lebenssachverhalten beruhende Anspruchsvoraussetzungen zugrunde. Soweit sich gesetzlicher Mindesturlaub und Tarifurlaub überschneiden, liegt eine Anspruchskonkurrenz vor (vgl. BAG 28.03.2023 - 9 AZR 488/21 - Rn. 14 mwN).

Rn. 52

b) Der Kläger macht zuletzt die Abgeltung von 15 Urlaubstagen geltend, die nach seiner Auffassung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zusätzlich zu den von der Beklagten für die Jahre 2021 und 2022 bereits abgegoltenen 45 Urlaubstagen bestanden. Dabei handelt es sich um fünf Tage gesetzlichen Mindesturlaub und zehn Tage tariflichen Mehrurlaub aus 2021. Ferner beansprucht er für 60 Tage (35 Tage aus 2021 und 25 Tage aus 2022) das tarifliche Urlaubsgeld.

Rn. 53

c) Die Beklagte hat in die - in der mündlichen Berufungsverhandlung erfolgte - Klageerweiterung eingewilligt (§ 533 Nr. 1 ZPO), die auf Tatsachen gestützt ist, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat (§ 533 Nr. 2 ZPO). Es ist unstreitig, dass die Beklagte dem Kläger nach seinem Ausscheiden zum 31. Juli 2022 mit einer Verdienstabrechnung aus Juli 2022 und einer Korrekturabrechnung aus Oktober 2022 - entgegen der Feststellungen des Arbeitsgerichts - insgesamt 45 (nicht 57) Tage Urlaub abgegolten hat. Neues unstreitiges Vorbringen ist stets zuzulassen und rechtlich zu würdigen.

Rn. 54

2. Die Klage ist bis auf einen Teil der Zinsforderung begründet.

Rn. 55

a) Der Kläger hat gegen die Beklagte für die Jahre 2021 und 2022 Anspruch auf Urlaubsabgeltung für weitere 15 Urlaubstage in rechnerisch unstreitiger Höhe von € 2.619,75 brutto (15 x € 174,65).

Rn. 56

aa) Dem Kläger stand für das Kalenderjahr 2021 ein Urlaubsanspruch von insgesamt 35 Arbeitstagen zu. Dieser setzte sich aus dem gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) einschließlich des deckungsgleichen Teils des Tarifurlaubs von einheitlich 20 Arbeitstagen, dem diesen übersteigenden - übergesetzlichen - Teil des Tarifurlaubs von zehn Arbeitstagen (§ 16 Ziff. 1 MTV) sowie dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von fünf Arbeitstagen (§ 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) zusammen.

Rn. 57

Für das Kalenderjahr 2022 konnte der Kläger den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen sowie den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von fünf Arbeitstagen, insgesamt 25 Arbeitstage, beanspruchen. Es war der volle gesetzliche Mindesturlaub entstanden. Da der Kläger nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres zum 31. Juli 2022 aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, fand keine Zwölfteilung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 5 Abs. 1 BUrlG statt (Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubs kam auch nach dem MTV nicht in Betracht. Eine tarifliche Zwölfteilung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach erfüllter Wartezeit ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 BUrlG unzulässig (vgl. BAG 12.11.2013 - 9 AZR 727/12 - Rn. 18 mwN). Aufgrund seiner sog. urlaubsrechtlichen Akzessorietät gilt Entsprechendes für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen, der zusammen mit dem bezahlten Erholungsurlaub aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG den Mindesturlaub für diese Personengruppe bildet.

Rn. 58

bb) Der gesetzliche Mindesturlaub sowie der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von insgesamt 25 Tagen aus dem Jahr 2021 waren beim Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2022 noch nicht verfallen.

Rn. 59

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 18.11.2003 S. 9) ist § 7 Abs. 3 BUrlG unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Mindesturlaub und Schwerbehindertenzusatzurlaub 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 (vgl. BAG 25.07.2023 - 9 AZR 285/22 - Rn. 12 mwN).

Rn. 60

cc) Der Kläger war im gesamten Kalenderjahr 2021 sowie im Jahr 2022 bis zum 31. Juli 2022 durchgehend arbeitsunfähig krank. Der gesetzliche Mindesturlaub und der Schwerbehindertenzusatzurlaub für 2021 und 2022 in einem Gesamtumfang von 50 Tagen waren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in jedem Fall abzugelten. Da die Beklagte dem Kläger erst für 45 Tage Urlaubsabgeltung gezahlt hat, sind noch weitere fünf Tage Mindesturlaub abzugelten. Darüber herrscht zuletzt kein Streit.

Rn. 61

dd) Entgegen der Ansicht der Beklagten sind auch die Ansprüche des Klägers auf den tariflichen Mehrurlaub von zehn Tagen für das Jahr 2021 nicht mit Ablauf des 31. März 2022 verfallen. Dies deshalb, weil der Kläger wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den tariflichen Mehrurlaub in Anspruch zu nehmen. Die Tarifvertragsparteien haben mit § 15 Ziff. 8 MTV keine Regelung geschaffen, die eine vom BUrlG abweichende Befristung des Urlaubsanspruchs vorsieht, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus krankheitsbedingten Gründen nicht nehmen kann. Der tarifliche Mehrurlaub konnte - wie der gesetzliche Mindesturlaub - frühestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen. Dies ergibt die Auslegung des MTV.

Rn. 62

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt. Außerdem sind Tarifnormen, soweit sie dies zulassen, grundsätzlich so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben. Gesetze sind wiederum - soweit Unionsrecht umgesetzt wird - unionsrechtskonform auszulegen, wenn dies möglich ist. Die richtlinienkonforme Auslegung eines nationalen Gesetzes kann sich demnach auf die Auslegung eines Tarifvertrags auswirken (vgl. BAG 28.03.2023 - 9 AZR 219/22 - Rn. 12 mwN).

Rn. 63

(2) Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, 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, weitgehend frei regeln. Diese Befugnis schließt die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs ein. Sie umfasst sowohl ein Abweichen von der 15monatigen Verfallfrist im Falle einer Langzeiterkrankung als auch die Voraussetzungen, unter denen die Verfallfristen in Gang gesetzt werden. Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen (vgl. zum sog. Fristenregime BAG 25.07.2023 - 9 AZR 285/22 - Rn. 14 mwN).

Rn. 64

Den Tarifvertragsparteien steht es frei, den tariflichen Mehrurlaub nur teilweise mit dem gesetzlichen Mindesturlaub zu synchronisieren und teilweise abweichend zu regeln. Der eigenständige, dem Gleichlauf von Mindest- und Mehrurlaub entgegenstehende Regelungswille muss sich deshalb auf den jeweils in Rede stehenden Regelungsgegenstand beziehen, hier also auf die Länge der Verfallfrist bei langanhaltender Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Es genügt nicht, wenn in einem Tarifvertrag von Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen wird, die mit den im Streit stehenden Regelungen nicht in einem inneren Zusammenhang stehen (st. Rspr., vgl. BAG 25.07.2023 - 9 AZR 285/22 - Rn. 14; 31.01.2023 - 9 AZR 107/20 - Rn. 23 mwN).

Rn. 65

(3) An diesen Grundsätzen gemessen haben die Tarifvertragsparteien des MTV hinsichtlich der Befristung und Übertragung und damit mittelbar auch zugleich bezüglich des Verfalls des Urlaubs von § 7 Abs. 3 BUrlG keine abweichenden, eigenständigen Regelungen getroffen.

Rn. 66

§ 15 Ziff. 8 MTV sieht eine Übertragung des tariflichen Urlaubsanspruchs über den 31. März des folgenden Kalenderjahres nicht - auch nicht für den Fall einer langandauernden Erkrankung - vor. Dem Wortlaut des § 15 Ziff. 8 MTV zufolge erlischt der Urlaubsanspruch, auch ein Teilanspruch, mit Ablauf des Kalenderjahres. Falls aber der Urlaub während des Kalenderjahres „aus betrieblichen oder persönlichen Gründen“ nicht gewährt und in Anspruch genommen wurde, muss er im ersten Vierteljahr des folgenden Jahres gewährt und in Anspruch genommen werden. Bei Vorliegen von „persönlichen Gründen“, wozu auch die langandauernde Erkrankung zählt, sieht der MTV keine Abweichung von den Regelungen in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vor. Es ist deshalb im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von einem Gleichlauf des gesetzlichen und des diesen übersteigenden tariflichen Urlaubsanspruchs auszugehen. Auch der tarifliche Mehrurlaub verfällt daher bei langandauernder Erkrankung frühestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Rn. 67

Dieses Auslegungsergebnis wird dadurch gestützt, dass die Tarifvertragsparteien in § 15 Ziff. 7 MTV ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaubsanspruch für die dort geregelten Fälle differenzieren, dass der Beschäftigte wegen unerlaubter Handlung oder beharrlicher Arbeitsverweigerung Grund zur fristlosen Entlassung gibt oder ohne gerechtfertigten Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet. Für den Fall, dass der Beschäftigte den tariflichen Mehrurlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig nehmen kann, weicht § 15 MTV nicht von den Vorgaben des § 7 Abs. 3 BUrlG ab. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass bei langandauernder Erkrankung des Beschäftigten ein Gleichlauf zum gesetzlichen Fristenregime gewollt ist.

Rn. 68

Entgegen der Ansicht der Beklagten kommt es nicht darauf an, dass im MTV der tarifliche Mehrurlaub teilweise abweichend geregelt wurde. Entscheidend ist vielmehr, dass ein vom Gesetzesrecht

abweichender Regelungswille der Tarifvertragsparteien für den hier in Rede stehenden Fall der langandauernden Erkrankung des Arbeitnehmers keinen Niederschlag gefunden hat. Soweit §§ 15, 16 und 17 MTV vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen enthalten, stehen diese nicht in einem inneren Zusammenhang mit der Frage der Länge der Verfallfrist bei langanhaltender Arbeitsunfähigkeit. Die von der Beklagten zitierte Entscheidung des Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (18.06.2019 - 2 Sa 4/19; nachfolgend BAG 29.09.2020 - 9 AZR 364/19 - Zurückverweisung) steht dem gefundenen Auslegungsergebnis schon deshalb nicht entgegen, weil es um die Auslegung eines anderen Tarifvertrags ging. Letztlich wurde dem Langzeiterkrankten im dort entschiedenen Fall wegen Verletzung der Mitwirkungsobliegenheiten die Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs zugesprochen.

Rn. 69

b) Der Kläger hat gegen die Beklagte aus § 17 Ziff. 2 MTV für 35 Urlaubstage aus dem Jahr 2021 und 25 Urlaubstage aus dem Jahr 2022 Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld von 50% des Urlaubsentgelts in einer Gesamthöhe von € 5.239,50 brutto ($60 \times € 174,65 : 2$).

Rn. 70

aa) Nach § 17 Ziff. 2 MTV ist zusätzlich zu dem Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag ein Urlaubsgeld zu zahlen. Das Urlaubsentgelt beträgt 50% des Urlaubsentgelts gemäß § 17 Ziff. 1 MTV. Entgegen der Ansicht der Beklagten wird das zusätzliche Urlaubsgeld auch geschuldet, wenn der Urlaub nicht tatsächlich genommen werden konnte, sondern - wie hier - abzugelten ist. Das tarifliche Urlaubsgeld ist zusammen mit dem Urlaubsentgelt oder der Urlaubsabgeltung zu gewähren. Das Urlaubsgeld ist auch als Bestandteil eines Urlaubsabgeltungsanspruchs gem. § 7 Abs. 4 BUrlG zu zahlen (vgl. BAG 19.05.2009 - 9 AZR 477/07). Dies ergibt die gebotene Auslegung des MTV nach den oben genannten Grundsätzen.

Rn. 71

Ist das Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft, wird es nur geschuldet, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung besteht. Der tarifliche Anspruch auf Urlaubsgeld folgt den für Urlaubsentgelt geltenden Grundsätzen, wenn er von den Tarifvertragsparteien vom Bestand des Urlaubsanspruchs abhängig gemacht wird. Diese Abhängigkeit muss im Tarifvertrag nicht ausdrücklich vorgesehen sein. Sie kann sich aus dem tariflichen Regelungszusammenhang ergeben. Ob ein tarifvertragliches Urlaubsgeld als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestaltet ist oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängt, richtet sich nach den tariflichen Leistungsvoraussetzungen. Maßgebend sind die normierten Anspruchsvoraussetzungen und Ausschlusstatbestände (vgl. BAG 16.08.2022 - 9 AZR 490/21 - Rn. 26 mwN; 19.05.2009 - 9 AZR 477/07 - Rn. 15 mwN).

Rn. 72

bb) Nach diesen Grundsätzen ist das Urlaubsgeld gemäß § 17 Ziff. 2 MTV zum Urlaubentgelt oder zur Urlaubsabgeltung zu zahlen.

Rn. 73

Die Tarifvertragsparteien haben die Akzessorietät von Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld bereits im Wortlaut des § 17 Ziff. 2 MTV zum Ausdruck gebracht. Danach besteht der Anspruch auf Urlaubsgeld zusätzlich zum Urlaubsentgelt. Die Bezeichnung der Leistung als ein mit dem Urlaubsentgelt zu zahlendes „zusätzliches Urlaubsgeld“ spricht schon für die Abhängigkeit des Urlaubsgeldes von der Urlaubsvergütung. Auch der tarifliche Regelungszusammenhang liefert einen Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien von einem Zusammenhang zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld ausgegangen sind. Der MTV stellt für die Bemessung des Urlaubsgelds auf die Höhe des Urlaubsentgelts und nicht auf eine gesonderte Bezugsgröße, wie etwa das Tarifgrundgehalt, ab. Nur ein

solcher Festbetrag wäre für eine eigenständige Sonderzahlung typisch. Ist die Berechnung des Urlaubsgeldes wie hier dagegen mit der Urlaubsvergütung verknüpft, wird es nur geschuldet, sofern Urlaub gewährt wird und ein Anspruch auf Urlaubsvergütung besteht. Die Akzessorietät der zusätzlichen Urlaubsvergütung vom Urlaubsanspruch wird durch den Umstand belegt, dass die Tarifvertragsparteien das während des Urlaubs zu zahlende Urlaubsentgelt prozentual um die zusätzliche Urlaubsvergütung aufstocken und keinen hiervon unabhängigen Festbetrag vereinbart haben.

Rn. 74

Entgegen der Ansicht der Beklagten besteht auch eine Akzessorietät zum Urlaubsabgeltungsanspruch. Es ist nicht erforderlich, dass der Beschäftigte tatsächlich Urlaub nimmt und erhöhte Aufwendungen hat. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in der von der Beklagten herangezogenen Entscheidung vom 19. Juni 2018 (9 AZR 3/18) ausgeführt, die Tarifierung einer zusätzlichen Urlaubsvergütung bezwecke, den Beschäftigten im Interesse einer vollwertigen Erholung in die Lage zu versetzen, während des Urlaubs anfallende erhöhte Ausgaben zu bestreiten (vgl. BAG 19.06.2018 - 9 AZR 3/18 - Rn. 19; 22.02.2000 - 9 AZR 107/99 - Rn. 55 mwN). Der Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld setzt jedoch nicht voraus, dass der Arbeitnehmer besondere Urlaubsausgaben hat. Es handelt sich um keinen pauschalierten Aufwendungsersatz. Vielmehr ist auch die Urlaubsabgeltung Urlaubsentgelt iSd. § 17 Ziff. 2 MTV. Eine Einschränkung des Anspruchs auf das zusätzliche Urlaubsgeld haben die Tarifvertragsparteien nicht in den Tarifvertrag aufgenommen.

Rn. 75

c) Der Zinsanspruch iHv. fünf Prozentpunkten ist ab dem 9. Dezember 2022 aufgrund der gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug (§ 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB) begründet. Der Verzug der Beklagten trat mit der Zustellung der Klageschrift am 8. Dezember 2022 ein; Verzugszinsen schuldet sie ab dem Folgetag (§ 187 Abs. 1 BGB).

Rn. 76

Soweit der Kläger auf die Hauptforderung Zinsen bereits ab dem 1. August 2022 verlangt, ist die Berufung unbegründet. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des ihm zustehenden Urlaubs entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird zu diesem Zeitpunkt fällig. § 7 Abs. 4 BUrlG enthält jedoch keine Bestimmung einer Leistungszeit iSd. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB (vgl. BAG 6.08.2013 - 9 AZR 956/11 - Rn. 22). Der Arbeitgeber gerät nicht ohne Weiteres bereits mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Verzug.

III.

Rn. 77

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO). Der Kläger ist nur im Hinblick auf den Zinslauf und damit zu weniger als zehn vom Hundert unterlegen. Seine Zuvielforderung war damit verhältnismäßig geringfügig iSd. § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

Rn. 78

Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Zitiervorschlag: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.11.2023 – 5 Sa 83/23,
ECLI:DE:LAGRLP:2023:1109.5SA83.23.00

Quelle: Open Legal Data, abgerufen 09.07.2026

Entscheidungstext bereitgestellt über Open Legal Data (openlegaldata.io), lizenziert unter der Open Database License (ODbL) v1.0.

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Ausfertigung des Gerichts

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/lag-rheinland-pfalz/2023-11-09/5-sa-83-23>