
Datum: 02.12.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Sa 1097/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:1202.16SA1097.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 3 Ca 5353/09
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 64/11
Schlagworte: Tariflicher Mehrurlaub
Normen: § 12 Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie
Leitsätze:

§ 12 Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie enthält eine eigenständige

Urlaubsregelung, die dazu führt, dass der tarifliche Mehrurlaub eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers erlischt und nicht abzugelten ist.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 15.04.2010 – 3 Ca 5353/09 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Die Parteien streiten über die Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 2007 und 2008.

Der Kläger stand in der Zeit vom 01.10.1974 bis zum 30.06.2008 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Er war als Mitarbeiter der Werksfeuerwehr im 24-Stunden-Dienst beschäftigt. Ab dem 31.07.2007 war er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2008 und darüber hinaus jedenfalls bis zum 31.03.2009 arbeitsunfähig erkrankt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren aus dem Jahre 2007 19 Urlaubstage und aus dem Jahre 2008 14 Urlaubstage, insgesamt also 33 Urlaubstage offen. Mit E-Mail vom 31.07.2008 beehrte der Kläger mit Verweis auf den Verdienstnachweis von Juni 2008, ihm die fehlenden Urlaubstage von 2007 und 2008 zu bezahlen. Nachdem der Kläger unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 28.07.2009 einen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend gemacht hatte, zahlte die Beklagte im September 2009 auf der Grundlage einer Vergütung von 329,77 € pro Urlaubstag zur Abgeltung von 13 Urlaubstagen 4.300,86 € brutto an den Kläger aus. Dies entspricht den dem Kläger aus den Jahren 2007 und 2008 zustehenden gesetzlichen Urlaubsansprüchen. Eine Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs im Umfang von verbleibenden 20 Urlaubstagen lehnte sie ab. Diesen Anspruch verfolgt der Kläger in Höhe eines Betrages von 6.595,40 €, für den er die von der Beklagten berechnete Vergütung pro Urlaubstag zugrunde legt, mit seiner am 05.11.2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage weiter.

Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie (im Folgenden MTV Chemie) Anwendung. Dieser enthält die folgenden Regelungen:

"§ 12 5

Urlaub 6

I. 7

Urlaubsanspruch 8

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. 10

2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. 11

3. Im Eintrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Urlaub, der ihm für diese Beschäftigungsmonate bereits von einem anderen Unternehmen gewährt oder abgegolten worden ist, wird angerechnet. Der Anspruch auf ein Urlaubszwölftel setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat bestanden hat. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub für das Eintrittsjahr nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, spätestens aber im Dezember, geltend machen. 12

4. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub entsteht erstmals für das auf das Eintrittsjahr folgende Urlaubsjahr, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat. Die Regelung für das Austrittsjahr gemäß Ziffer 5 bleibt hiervon unberührt. 13

5. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Scheidet der Arbeitnehmer wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung ¹²⁾ aus, so erhält er den vollen Jahresurlaub, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr endet. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.	14
12) Bei Renten ...	15
6. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als sechs Monaten besteht abweichend von Ziffern 3 und 5 für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.	16
7. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.	17
8. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, unterbricht den Urlaub. Der Arbeitnehmer muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er den Resturlaub nehmen kann.	18
9. Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der Aufstellung des Urlaubsplanes sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche des einzelnen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ergeben sich hierbei Schwierigkeiten, erfolgt eine Regelung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.	19
10. Die Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den Erholungsurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen; jedoch können für die ersten fünf Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer solchen Maßnahme an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, vom Arbeitgeber keine Urlaubstage angerechnet werden.	20
11. Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren.	21
Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.	22
II.	23
Urlaubsdauer	24
1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.	25
2. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; Arbeitnehmer, die nicht überwiegend, aber mindestens 3 Monate im Urlaubsjahr in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von einem Urlaubstag.	26
Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, der den Arbeitsplatz aber gemäß § 4 III Ziffer 1 als vollkontinuierlich gilt, erhalten einen Zusatzurlaub von 2 Urlaubstagen.	27

3. ...	
III.	29
Urlaubsentgelt	30
1. Für den Urlaub ist ein Entgelt zu zahlen in Höhe des Arbeitsverdienstes, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte ¹⁴). Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit oder der davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. ...	31
2. Wird der Urlaub geteilt, so richtet sich die Bemessungsgrundlage einheitlich nach den Verhältnissen vor Antritt des ersten Teilurlaubs. ...	32
	33
IV.	34
Urlaubsabgeltung	35
1. Der Urlaub kann grundsätzlich nicht abgegolten werden.	36
2. Soweit jedoch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt ist, ist er abzugelten. Nicht erfüllbare Urlaubsansprüche sind nicht abzugelten.	37
3. Die Urlaubsabgeltung ist für das Urlaubsjahr zulässig, in dem der Arbeitnehmer wegen des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung ^{14a}) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.	38
4. Die Urlaubsabgeltung ist in Höhe des Urlaubsentgelts zuzüglich des Urlaubsgelds zu gewähren; das Urlaubsentgelt ist in diesem Falle nach dem Entgelt bzw. den Monatsbezügen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen.	39
5. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist nicht übertragbar. ..."	40
	41
Zu der mit § 12 I Ziffer 11 MTV in vollem Umfange übereinstimmenden Vorgängerregelung des § 12 I Ziffer 10 MTV haben die Tarifvertragsparteien unter dem 23.03.1984 eine authentische Interpretation vereinbart, wonach die Tarifbestimmung keine generelle Übertragbarkeit des Urlaubs regelt, dieser vielmehr im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen bzw. zu gewähren sei und einer Übertragung auf das nächste Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen möglich sei (vgl. Bl. 76 d.A.).	42
Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der tarifliche Mehrurlaub sei wie der gesetzliche Urlaubsanspruch zu behandeln.	43
Er hat beantragt,	44
	45

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.595,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.11.2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,	46
die Klage abzuweisen.	47
Sie ist der Ansicht, dass ein Anspruch auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs gemäß § 12 Abs. 1 Ziffer 11 und Abs. 4 Ziffer 2 MTV Chemie nicht bestehe.	48
Durch Urteil vom 15.04.2010 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der MTV Chemie enthalte eine von § 7 Abs. 4 BUrlG abweichende Regelung hinsichtlich des "übergesetzlichen" Urlaubsabgeltungsanspruchs. Dies sei durch Auslegung zu ermitteln.	49
Gegen dieses ihm am 17.05.2010 zugestellte Urteil, auf das wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands Bezug genommen wird, hat der Kläger am 11.06.2010 Berufung eingelegt und diese am 14.07.2010 begründet.	50
Der Kläger verweist darauf, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon auszugehen sei, dass die Tarifvertragsparteien nur ausnahmsweise vom Gesetzesrecht abweichen wollten und für einen dahingehenden übereinstimmenden Willen deutliche Anhaltspunkte bestehen müssten. Die Tarifvertragsparteien des MTV Chemie hätten kein von Gesetzesrecht gelöstes Urlaubsregime geschaffen. Sie hätten an keiner Stelle unterschieden zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und dem darüber hinausgehenden tarifvertraglichen Anspruch. Dies ergebe sich auch aus der authentischen Interpretation der Tarifvertragsparteien vom 23.03.1984 zu der damaligen der heutigen Ziffer 11 entsprechenden Regelung des § 12 Abs. 1 Ziffer 10 Satz 1 MTV Chemie.	51
Der Kläger beantragt,	52
das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 15.04.2010 – 3 Ca 5353/09 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.595,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.11.2009 zu zahlen.	53
Die Beklagte beantragt,	54
die Berufung zurückzuweisen.	55
Sie beruft sich darauf, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts deutliche Anhaltspunkte für eine Unterscheidbarkeit schon dann anzunehmen seien, wenn sich die Tarifvertragsparteien in weiten Teilen vom gesetzlichen Urlaubsregime lösten und stattdessen eigene Regeln aufstellten. Dies sei bei zahlreichen Regelungen in den Urlaubsbestimmungen des MTV Chemie der Fall.	56
Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.	57
<u>Entscheidungsgründe</u>	58
Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet.	59
	60

Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass ein Anspruch des Klägers auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 2007 und 2008 im Umfang von insgesamt 20 Urlaubstagen nicht besteht.

I 61

1) Nach den tariflichen Regelungen ist der Anspruch des Klägers auf den tariflichen Mehrurlaub des Jahres 2007 mit dem 31.03.2008 erloschen. Dies bestimmt § 12 Abs. 1 Nr. 11 MTV Chemie, wonach der Urlaub bis spätestens 31.03. des folgenden Kalenderjahres zu gewähren ist und der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er bis dahin nicht geltend gemacht worden ist. Der Kläger war seit dem 31.07.2007 bis über den 31.03.2008 hinaus durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und nicht imstande, seine vertragsgemäße Arbeitsleistung zu erbringen. Damit war sein Urlaubsanspruch, der in der Freistellung von der Arbeitspflicht bestand, nicht erfüllbar (st. Rspr. des BAG vgl. hierzu BAG vom 23.03.2010, 9 AZR 128/09, NZA 2010, 810, Rn. 17). 62

2) Auch für das Jahr 2008 besteht ein Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers für den tariflichen Mehrurlaub nicht. Nach § 12 Abs. 4 Ziffer 2 MTV Chemie ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch, der noch nicht erfüllt ist, zwar abzugelten. Dies gilt jedoch nicht für nicht erfüllbare Urlaubsansprüche, für die ausdrücklich geregelt ist, dass sie nicht abzugelten sind. Da der Kläger über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2008 hinaus jedenfalls bis zum Ende des Übertragungszeitraumes am 31.03.2009 durchgehend arbeitsunfähig war, ist die Voraussetzung fehlender Erfüllbarkeit gegeben. 63

II 64

1) Die in Frage stehenden tariflichen Bestimmungen des § 12 Abs. 1 Ziffer 11 MTV Chemie sowie des § 12 Abs. 4 Ziffer 2 Satz 2 MTV Chemie stehen zwar mit der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie sie sich im Anschluss an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Sache S4-H4 (Urteil vom 20.01.2009 – C 350/06 – NZA 2009, 135) entwickelt hat, nicht im Einklang. Sie sind deshalb jedenfalls insoweit unwirksam, als sie die gesetzlichen Urlaubsansprüche erfassen. Dies gilt jedoch nicht für den tariflichen Mehrurlaub, der allein Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. Bei den Urlaubsbestimmungen des § 12 MTV Chemie handelt es sich um ein gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen eigenständiges Regelungswerk. Für den Fall jedoch, dass nach dem Regelungswillen der Tarifvertragsparteien zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen zu unterscheiden ist, können tarifliche Urlaubsansprüche verfallen bzw. erlöschen. Die Tarifvertragsparteien sind frei, Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den gesetzlichen Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen übersteigen, frei zu regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Fortbildung des § 7 Abs. 3 und Abs. 4 BUrlG beschränkt (BAG vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538; vom 23.03.2010, 9 AZR 128/09, NZA 2010, 810). 65

2) Freilich enthält weder § 12 Abs. 1 Ziffer 11 MTV Chemie noch § 12 Abs. 4 Ziffer 2 Satz 2 MTV Chemie eine Unterscheidung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub. In Übereinstimmung mit der früheren Rechtsprechung erfassen diese beiden Tarifbestimmungen nach ihrem Wortlaut sowohl den gesetzlichen Mindesturlaub als auch den tariflichen Mehrurlaub. Dies hat jedoch nicht zur Folge, dass die Tarifnorm insgesamt unwirksam ist. § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG erlaubt den Tarifvertragsparteien von den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen. Soweit solche Abweichungen jedoch unzulässig sind, tritt an die Stelle der unwirksamen tariflichen Teilregelung die gesetzliche Regelung, die tarifliche Regelung bleibt im Übrigen 66

bestehen und entfaltet ihre Wirkung (so im Ergebnis bereits BAG vom 08.03.1984, 6 AZR 442/83, DB 1984, 1885; BAG vom 04.09.1987, 8 AZR 552/85, Juris BAG vom 22.02.2000, 9 AZR 107/99, NZA 2001, 268; im Ergebnis auch BAG vom 23.03.2010, 9 AZR 128/09, aaO.).

3) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen für einen Regelungswillen, der zwischen Ansprüchen auf Abgeltung von Mindest- und Mehrurlaub unterscheidet, auch bei Tarifverträgen, die vor der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Sache S4-H4 geschlossen wurden, deutliche Anhaltspunkte bestehen. Regel ist ein "Gleichlauf" der Ansprüche, Ausnahme ist ihr unterschiedliches rechtliches Schicksal. Die deutlichen Anhaltspunkte für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubs(-abgeltungs)ansprüchen unterscheidet, müssen sich entsprechend den Grundsätzen für die Auslegung von Tarifverträgen aus Tarifwortlaut, -zusammenhang und -zweck sowie gegebenenfalls aus der Tarifgeschichte ergeben. Sie sind schon dann anzunehmen, wenn sich die Tarifvertragsparteien in weiten Teilen vom gesetzlichen Urlaubsregime lösen und stattdessen eigene Regeln aufstellen. Im Fall einer solchen eigenständigen, zusammenhängenden und in sich konsistenten Regelung ist ohne entgegenstehende Anhaltspunkte in der Regel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien Ansprüche nur begründen und fortbestehen lassen wollen, soweit eine gesetzliche Verpflichtung besteht. Eine ausführliche Differenzierung zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen ist dann nicht notwendig (BAG vom 23.03.2010, 9 AZR 128/09, aaO. Rn. 37-50).

67

4) Die Voraussetzungen einer Abweichung der Tarifvertragsparteien vom Gesetzesrecht sind hier erfüllt.

68

a) Die Tarifvertragsparteien haben in § 12 MTV Chemie von ihrem Gestaltungsrecht nach § 13 Abs. 1 BUrlG Gebrauch gemacht und ein weitgehend vom Gesetzesrecht losgelöstes eigenständiges Regelwerk geschaffen. Dieses unterscheidet sich durch eine Vielzahl von teils begünstigenden und teils für die Arbeitnehmer belastenden Regelungen vom Modell des gesetzlichen Urlaubsrechts und enthält damit nicht nur einen "Gleichlauf" der Ansprüche. Auch soweit einzelne Bestimmungen unwirksam sein mögen, weil sie gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen, wird darin dennoch der eigene Gestaltungswille der Tarifvertragsparteien deutlich.

69

b) Erkennbar ist dieser bereits an der Präambel des § 12 Abs. 1 MTV Chemie. Zum einen ist neben der Erholung ausdrücklich die Erhaltung der Arbeitskraft als Urlaubszweck genannt. Zum anderen wird dem Arbeitnehmer jegliche Erwerbsarbeit während des Urlaubs verboten, was über § 8 BUrlG, durch den lediglich eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit untersagt ist, hinausgeht. Das uneingeschränkte Verbot jeglicher Erwerbstätigkeit während des Urlaubs begegnet freilich rechtlichen Bedenken, die jedoch nicht daher rühren, dass die Tarifvertragsparteien gegen § 8 BUrlG verstießen, sondern daher, dass mit dieser Regelung in die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers eingegriffen würde (vgl. hierzu zuletzt BAG vom 24.03.2010, 10 AZR 66/09, NZA 2010, 693 Rn. 25). Auch wenn das uneingeschränkte Verbot jeglicher Erwerbstätigkeit während des Urlaubs damit einer rechtlichen Überprüfung kaum in jedem Einzelfall standhalten würde, so ist für die vorliegende Fragestellung doch festzustellen, dass durch diese tarifliche Bestimmung die Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Unterlassung anderweitiger Beschäftigungen auch in einem rechtlich zulässigen Rahmen ausgeweitet wird.

70

c) Mit der in § 12 Abs. 2 MTV Chemie geregelten Urlaubsdauer befinden sich die Tarifvertragsparteien ebenfalls nicht im "Gleichlauf" mit der gesetzlichen Regelung. Zwar enthält Ziffer 1 mit der Begründung eines Anspruchs von 30 Urlaubstagen lediglich eine

71

Erhöhung des gesetzlichen Anspruchs, die als solche keine Loslösung von den gesetzlichen Urlaubsbestimmungen erkennen lässt. Über diesen für alle Arbeitnehmer geltenden Urlaubsanspruch hinaus erhalten solche Arbeitnehmer, die durch Schichtarbeit belastet sind, einen Zusatzurlaub, dessen Umfang vom Ausmaß der Belastungen abhängig ist. Dieser Zusatzurlaub kann nicht als Ausgleichsregelung im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG angesehen werden. Als Ausgleich für die zusätzlichen Belastungen der Schichtarbeit werden nach § 4 MTV Chemie vielmehr Zuschläge und Schichtzulagen gezahlt. Die Ansiedlung dieses Anspruchs der Arbeitnehmer auf Zusatzurlaub bei den allgemeinen Urlaubsregeln spricht gegen eine arbeitsschutzrechtliche Ausgleichsregel und für den spezifisch urlaubsrechtlichen Charakter dieses Zusatzurlaubes.

d) Gegenüber dem Bundesurlaubsgesetz eigenständige Regelungen enthalten schließlich die Bestimmungen zum Teil- bzw. Vollurlaub der neu eingetretenen bzw. ausscheidenden Arbeitnehmer in den Ziffern 3 bis 6 des § 12 Abs. 1 MTV Chemie. Im Unterschied zum Bundesurlaubsgesetz entsteht ein Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs bereits für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat, darüber hinaus braucht der Arbeitnehmer im Eintrittsjahr die Wartezeit, die nach § 4 BUrlG sechs Monate beträgt, nicht zu erfüllen, sondern kann spätestens im Dezember des Jahres seinen Urlaub geltend machen. Während Ziffer 4 für das Entstehen der Wartezeit § 4 BUrlG entspricht, enthält Ziffer 5 für die Urlaubsansprüche im Austrittsjahr eine differenzierte, vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelung, die allerdings teilweise zu Lasten der Arbeitnehmer den gesetzlichen Urlaubsanspruch mindert und insoweit unwirksam ist. Auch für das Austrittsjahr steht dem Arbeitnehmer für jeden angefangenen, also nicht erst für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs zu. Da der gesetzliche Urlaubsanspruch hiervon nicht ausdrücklich ausgenommen ist, würde diese Regelung bei 30 Urlaubstagen dazu führen, dass ein im Juli ausscheidender Arbeitnehmer weniger als die ihm nach § 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 c BUrlG zustehenden Urlaubstage erhalte. Insoweit ist diese Bestimmung unwirksam, ohne dass die Unwirksamkeit die Regelung im Ganzen ergriffe. In den Genuss des vollen tariflichen Jahresurlaubs kommen entgegen der Zwölfteilungsregelung die Arbeitnehmer aber dann, wenn sie wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung ausscheiden. Dabei ist der Fall bedacht worden, dass ein Arbeitsverhältnis aus diesen Gründen bereits im Eintrittsjahr endet, wofür die den Arbeitnehmern günstige Regelung dann nicht gilt. Auch für den Fall langandauernder Erkrankung haben die Tarifvertragsparteien eine spezielle Regelung getroffen, indem sie den Anspruch von der Dauer der Erkrankung des Arbeitnehmers vor seinem Ausscheiden abhängig gemacht haben.

e) Nicht nachvollzogen haben die Tarifvertragsparteien die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Berechnung eines Anspruchs auf einen Teilurlaubstag von weniger als 0,5. Der gesetzliche Anspruch ist in der konkret errechneten Summe zu erfüllen oder abzugelten (vgl. BAG vom 26.01.1989, 8 AZR 730/87, DB 1989, 2129). Ob diese tarifliche Regelung dazu führen kann, dass in nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unabdingbare Vorschriften eingegriffen wird, kann für die vorliegende Fragestellung dahinstehen. Jedenfalls wird der Gestaltungswille der Tarifvertragsparteien, die an der mit Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28.11.1968 begründeten Rechtsprechung (5 AZR 133/68, DB 1969, 354) festgehalten haben, deutlich.

f) Zudem enthält Ziffer 8 eine eigenständige Urlaubsregelung. Danach unterbricht eine Arbeitsunfähigkeit den Urlaub, der Arbeitnehmer muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er den Resturlaub nehmen kann. Demgegenüber regelt § 9 BUrlG lediglich, dass solche Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

- g) Überholt und für das aktuelle Urlaubsrecht ohne Bedeutung ist der 2. Halbsatz des § 12 Ziffer. 10 MTV Chemie, in dem bestimmt ist, dass die ersten fünf Tage, an denen der Arbeitnehmer in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, vom Arbeitgeber keine Urlaubstage angerechnet werden. Diese tarifliche Bestimmung machte Sinn im Hinblick auf die frühere Fassung des § 4 a EntFZG, die vom 01.10.1996 bis zum 31.12.1998 gültig war und die Anrechnung der Entgeltfortzahlung auf den Erholungsurlaub regelte. Demgegenüber lässt Ziffer 10 eine solche Anrechnung in keinem Fall zu. Auch wenn die tarifliche Bestimmung heute ins Leere geht, haben die Tarifvertragsparteien keinen Anlass gesehen, sie der gegenwärtigen Gesetzeslage anzupassen. Das Festhalten an einer überholten Tarifbestimmung kann jedoch durchaus als eigenständiger Gestaltungswille aufgefasst werden, weil damit künftigen Eventualitäten vorgebeugt werden kann. 75
- h) Über die Frage, ob § 12 Abs. 1 Ziffer 11 MTV Chemie als eigenständige Regelung aufgefasst werden kann und welche Bedeutung der zwischen den Tarifvertragsparteien getroffenen Vereinbarung über eine authentische Interpretation zukommt, gehen die Meinungen der Parteien auseinander. Eine abschließende Beantwortung dieser Streitfrage ist jedoch angesichts der Vielzahl der vom gesetzlichen Modell abweichenden Regelungen des Tarifvertrages nicht erforderlich. Mit dem Absatz 2 der Ziffer 11 enthält der Tarifvertrag darüber hinaus eine eigenständige Regelung, indem er ausdrücklich bestimmt, dass ein Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres geltend gemacht worden ist. 76
- i) Auch zur Höhe des Urlaubsentgelts haben die Tarifvertragsparteien in § 12 Abs. 3 unter Ziffer 2 eine vom Gesetzesrecht abweichende Regelung getroffen. Während sich nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, richtet, wird die Bemessungsgrundlage in der tariflichen Bestimmung einheitlich nach den Verhältnissen vor Antritt des ersten Teilurlaubs festgelegt. 77
- k) Eine deutliche Abweichung vom Gesetzesrecht enthalten schließlich die die Urlaubsabgeltung betreffenden Regelungen in § 12 Abs. 4 MTV Chemie. Anders als in § 7 Abs. 4 BUrlG ist unter Ziffer 2 ausdrücklich geregelt, dass nicht erfüllbare Urlaubsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten sind. Hiervon werden nach der Ziffer 3 jedoch diejenigen Arbeitnehmer wieder ausgenommen, die wegen des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Sowohl vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung zu § 7 Abs. 4 BUrlG als auch vor dem Hintergrund der früheren Rechtsprechung enthält der Tarifvertrag damit ein differenziertes eigenständiges System der Urlaubsabgeltung. 78
- 5) Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass deutliche Anhaltspunkte für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüchen zu unterscheiden, vorliegen. Dies wird letztlich auch dadurch bestätigt, dass die Tarifvertragsparteien Änderungen der Rechtsprechung bzw. der Gesetzeslage in den tariflichen Bestimmungen nicht nachvollzogen, sondern an der einmal getroffenen Regelung festgehalten haben. Dieses Verhalten der Tarifvertragsparteien spricht gegen einen Gleichlauf und für ein eigenständiges System. 79
- III 80
- Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 81

