ArbG Bamberg, Urteil v. 10.06.2025 – 5 Ca 434/24

Titel:

Verfall tariflicher Urlaubsansprüche - Günstigkeitsvergleich

Normenketten:

TVG § 1, § 4 Abs. 3
BUrlG § 1, § 3 Abs. 1, § 7 Abs. 3, § 13 Abs. 1 S. 1
ArbeitszeitRL Art. 7 Abs. 1
BGB § 134

Leitsätze:

1. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Auslegung der § 1, § 7 BUrlG beschränkt. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein Gleichlauf mit der Befristung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 7 Abs. 3 BUrlG 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 Vereinbarungen getroffen haben. (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)
3. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus einem Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung. Bei diesem sog. Günstigkeitsvergleich sind die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen gegenüberzustellen, die in einem inneren Zusammenhang stehen (sog. Sachgruppenvergleich). Für dessen Durchführung sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im konkreten Einzelfall. Hängt es von dessen Umständen ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine "Günstigkeit" iSv § 4 Abs. 3 TVG gegeben. (Rn. 49) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Urlaubsverfall, Tariflicher Mehrurlaub, Günstigkeitsvergleich, Übertragungszeitraum, Arbeitsunfähigkeit, tariflicher Mehrurlaub, Mitwirkungsobliegenheiten

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 21.01.2026 – 2 SLa 178/25

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

3. Der Streitwert wird auf 1.779,10 Euro festgesetzt.

4. Soweit die Berufung nicht kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger zehn Tage übergesetzlichen Urlaub aus dem Jahr 2023 auf seinem Urlaubskonto gutzuschreiben.

2
Der am 2. Dezember 1964 geborene Kläger ist seit dem 1. Oktober 1993 bei der Beklagten als Seminarleiter beschäftigt, zuletzt zu einem Bruttomonatsgehalt i.H.v. 3.854,66 Euro.

3
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Bayern (GEW) vereinbarte Manteltarifvertrag vom 21. Dezember 2005 Anwendung (im Folgenden: MTV), der seit dem 1. Januar 2018 gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt.

4
Der MTV lautet auszugsweise wie folgt (vgl. Bl. 11 d.A.):

„§ 4 Urlaub

(1) Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Es gilt die Fünftagewoche. […] Umrechnungen erfolgen nach dem Verhältnis der individuellen festgelegten Arbeitstage/Woche gegenüber einer Fünftagewoche. […]

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Eine Erkrankung des Arbeitnehmers während des gesamten Urlaubsjahres gilt als kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund, der eine Übertragung rechtfertigt. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Hiervon abweichende Übertragungszeiträume werden auf Antrag einer der Betriebsparteien im Rahmen von Betriebsvereinbarungen (§ 87 Abs. 2 BetrVG) geregelt. Die Ausweitung des Übertragungszeitraums ist bis maximal zum 30.04. des Folgejahres möglich.“

5
Die zwischen der Beklagten und dem bei der Beklagten errichteten Gesamtbetriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung zum „Übertragungszeitraum des Resturlaubsanspruchs“ vom 23. Februar 2006 (im Folgenden: GBV 2006) enthält unter anderem folgende Regelungen (vgl. Bl. 38 d.A.):

„2. Übertragungszeitraum des Resturlaubsanspruchs

(1) Im Fall der Voraussetzungen für die Übertragung des Resturlaubs aus dem Vorjahr muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

(2) Der Übertragungszeitraum verlängert sich über den 31.03. hinaus bis zum letzten Tag der für das Bundesland Bayern geltenden Osterferien, soweit dieser im April liegt. […] Der Resturlaubsanspruch des Vorjahres erlischt spätestens am 01.05.“

6
Mit einer zwischen der Beklagten und dem bei der Beklagten errichteten Gesamtbetriebsrat getroffenen „9. Nachtragsvereinbarung“ zur Betriebsvereinbarung „Übertragungszeitraum des Resturlaubsanspruchs“ vom 16. November 2023 (im Folgenenden: 9. Nachtragsvereinbarung) wurde die „Laufzeit“ der vorstehend widergegebenen Regelung bis zum 23. Februar 2026 verlängert (vgl. Bl. 40 d.A.).

7
In dem „Dienstvertrag“ der Parteien vom 17. September 1993 heißt es unter anderem (vgl. Bl. 7 d.A.):

„4. Urlaub

Herr … erhält einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen. Bei kürzerer Vertragsdauer errechnet sich der Urlaubsanspruch anteilmäßig.“

8
Der kaufmännische Geschäftsführer der Beklagten sandte am 25. Mai 2023 um 13:39 Uhr mit dem Betreff „Hinweis Urlaub“ eine E-Mail folgenden Inhalts an alle Mitarbeitenden der Beklagten (vgl. Bl. 41 d.A.):

„Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie regelmäßig über den aktuellen Stand Ihres Urlaubskontos zu informieren.

Den aktuellen Stand Ihres Urlaubskontos können Sie Ihrem aktuellen Urlaubsantrag entnehmen.

Diejenigen von Ihnen, die bereits am Online-Urlaubsantragsverfahren über ESS (Employee Self Service) teilnehmen, können den aktuellen Stand ihres Urlaubskontos online abfragen.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verpflichtet uns auch zu dem folgenden Hinweis:

Ihr aktueller Urlaubsanspruch verfällt zum 31.12.2023, wenn Sie ihn nicht bis dahin eingebracht haben. So regelt es das Bundesurlaubsgesetz bzw. der bfz-GEW-Manteltarifvertrag (soweit dieser bei Ihnen einschlägig ist).

Wenn dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe vorliegen, kann Ihr Resturlaub auf das Folgejahr übertragen werden. In diesem Fall verfällt der gesetzliche Urlaub zum 31.03.2024 bzw. der tarifliche/vertragliche Mehrurlaub zum Ende der bayerischen Osterferien 2024.

Eine Übertragung des Urlaubs über diese Übertragungszeiträume hinaus ist unter keinerlei Umständen möglich. Ein dann noch bestehender Urlaubsanspruch verfällt auf jeden Fall (Ausnahme: Langzeiterkrankte).

Daher denken Sie bitte daran, Ihren Urlaub rechtzeitig einzubringen (natürlich in Abstimmung mit Ihrem Vorgesetzten). Der Urlaub dient der Erholung. Mit einem Verfall des Urlaubs ist niemandem gedient."

9
Der Kläger war in der Zeit vom 7. August 2023 bis einschließlich 19. Mai 2024 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

10
Am 1. Januar 2024 hatte das Urlaubskonto des Klägers für das Jahr 2023 einen Resturlaubsanspruch von 33 Tagen aufgewiesen. Nach Ende der bayerischen Osterferien 2024 wurde der Resturlaub seitens der Beklagten um zehn Tage auf 23 Tage gekürzt.

11
Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung der begehrten Gutschrift von zehn Urlaubstagen durch den Kläger bei der Beklagten hat der Kläger mit Schriftsatz vom 29. Mai 2024 Klage erhoben.

12
Der Kläger ist der Ansicht,

sein übergesetzlicher Urlaubsanspruch von zehn Tagen aus dem Jahr 2023 sei nicht am 31. Dezember 2023 untergegangen, sondern in das Jahr 2024 übertragen worden. Er sei auch nicht am 7. April 2024 oder zu einem anderen Zeitpunkt verfallen. Vielmehr teile er das Schicksal des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Weder sein Arbeitsvertrag noch der MTV enthielten klare Regeln für den Verfall des Anspruchs auf den übergesetzlichen Urlaub. Es mangele den Verträgen an einem eigenen, klaren Fristenregime für diesen Urlaubsanspruch. Der übergesetzliche Urlaubsanspruch von zehn Tagen für das Jahr 2023 sei daher nicht verfallen. Die zehn Tage seien seinem Urlaubskonto gutzuschreiben.

13
Der Kläger beantragt:

14
Die Beklagte wird verurteilt, dem Urlaubskonto des Klägers zehn Urlaubstage gutzuschreiben.

15
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

16
Die Beklagte ist der Ansicht,

der streitgegenständliche Urlaubsanspruch sei spätestens am 1. Mai 2024, tatsächlich jedoch mit Ablauf des 7. April 2024, dem Ende der Osterferien im Bundesland Bayern, verfallen. Der MTV regele die Übertragung und Befristung des tariflichen Mehrurlaubs abweichend von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Der arbeitsvertragliche Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Tagen sei

identisch (neutral) mit dem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen und damit auch schon nicht günstiger als die tarifvertragliche Regelung.

17
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Schriftsätze der Parteien und deren Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen (§§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 313 Abs. 2 Satz 2, 495 ZPO).

Entscheidungsgründe

18
Die zulässige Klage ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch nicht zu.

I.

19
Die Klage ist zulässig.

20
1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG eröffnet.

21
2. Der Kläger verfolgt sein Klagebegehren nicht im Wege einer unzulässigen alternativen Klagehäufung.

22
Der Kläger hat sein Leistungsbegehren auf Gutschrift von zehn übergesetzlichen Urlaubstagen für das Kalenderjahr 2023 aus mehreren prozessualen Ansprüchen hergeleitet und damit mehrere Streitgegenstände zu Entscheidung gestellt. Er hat die Klage nicht nur auf einen tariflichen Anspruch gestützt, sondern sich darüber hinaus auch auf einen arbeitsvertraglichen Anspruch berufen. Er hat die beiden Streitgegenstände jedoch in ein hinreichend bestimmtes Eventualverhältnis gesetzt. Im Kammertermin vom 10. Juni 2025 hat er ausdrücklich klargestellt, dass er die Gutschrift vorrangig auf tariflicher Grundlage und hilfsweise – für den Fall des Unterliegens – aufgrund eines arbeitsvertraglichen Anspruchs verlangt (vgl. zur alternativen Klagehäufung etwa BAG 1. Dezember 2020 – 9 AZR 104/20 – Rn. 14-18 m.w.N., juris; zur Differenzierung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und dem den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaub (als jeweils selbständigen Streitgegenständen) vgl. BAG 28. Januar 2025 – 9 AZR 66/24 – Rn. 14 m.w.N., juris).

23
3. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Bamberg ergibt sich aus § 48 Abs. 1 a ArbGG.

II.

24
Die Klage ist jedoch unbegründet. Weder der geltend gemachte tarifliche Anspruch noch der geltend gemachte vertragliche Anspruch steht dem Kläger zu.

25
1. Der von dem Kläger (in Form der Nachgewährung mittels Gutschrift auf seinem Urlaubskonto) begehrte Anspruch auf zehn Tage übergesetzlichen tariflichen Urlaub ist mit Ablauf des 6. April 2024, des Endes der Osterferien im Jahr 2024 im Bundesland Bayern, verfallen.

26
a) Der MTV findet aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Der Kläger erwarb zu Beginn des Jahres 2023 einen tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen (§ 4 Abs. (1) MTV), der den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3, 4 BUrlG einschloss. Der Urlaubsanspruch ist, soweit er über den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub nach §§ 1, 3, 4 BUrlG hinausging, nicht durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen. Dies steht zwischen den Parteien außer Streit. Zwischen den Parteien ist weiterhin unstreitig, dass dem Kläger für das Jahr 2023 ein Zusatzurlaub von fünf Tagen nach § 208 SGB IX zusteht.

27

b) Nach § 4 Abs. (3) Satz 1 MTV muss der Urlaub zwar grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Er wird jedoch nach § 4 Abs. (3) Satz 2 MTV auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 7. August 2023 bis zum 19. Mai 2024 war ein in der Person des Klägers liegender Grund, der ihn daran hinderte, den Urlaub zu nehmen, und zur Übertragung des tariflichen Mehrurlaubs nach § 4 Abs. (3) Satz 1 bis 3 MTV auf das Kalenderjahr 2024 geführt hat.

28
c) Der streitgegenständliche tarifliche Mehrurlaub von zehn Tagen für das Kalenderjahr 2023 ist nach § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV i.V.m. Ziff. 2 Abs. (2) Satz 1 GBV 2006 i.V.m. der 9. Nachtragsvereinbarung mit Ablauf des 6. April 2024, des Endes der Osterferien im Jahr 2024 im Bundesland Bayern, verfallen.

29
aa) § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV kann im Hinblick auf die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht entsprechend § 7 Abs. 3 BUrlG ausgelegt werden.

30
(1) § 7 Abs. 3 BUrlG ist unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und es ihm deshalb nicht möglich ist, den Urlaub zu nehmen. Der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch tritt in diesem Fall zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzu und ist damit erneut nach § 7 Abs. 3 BurlG befristet. Er kann, ohne Verstoß gegen das Unionsrecht, bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit frühestens 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (vgl. grundl. EuGH 22. November 2011 – C-214/10 – [KHS] Rn. 28, 38, 44; bestätigt durch EuGH 29. November 2017 – C-214/16 – [King] Rn. 55 ff. und zuletzt 25. Juni 2020 – C-762/18 und C-37/19 – [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 71 ff.; BAG 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 – Rn. 23, juris; vgl. auch 16. Oktober 2012 – 9 AZR 63/11 – Rn. 9, juris; 18. März 2014 – 9 AZR 669/12 – Rn. 14, juris). Besteht die Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, liegen besondere Umstände vor, die die Befristung des Urlaubsanspruchs zum Schutz eines überwiegenden Interesses des Arbeitgebers vor dem unbegrenzten Ansammeln von Urlaubsansprüchen rechtfertigen, obwohl es dem erkrankten Arbeitnehmer nicht möglich war, den Urlaubsanspruch zu verwirklichen (EuGH 25. Juni 2020 – C-762/18 und C-37/19 – [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 71 ff.). Ein Zeitraum von 15 Monaten, in dem die Übertragung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub möglich ist, entspricht nach der Feststellung des Gerichtshofs der europäischen Union unter Berücksichtigung der schutzwürdigen Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Anforderungen der Richtlinie 2003/88/EG und läuft dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht zuwider, weil er dessen positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit gewährleistet (EuGH 22. November 2011 – C-214/10 – [KHS] Rn. 43; BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A) – Rn. 31, juris).

31
(2) Eine Auslegung der tariflichen Regelungen in diesem Sinne kommt nicht in Betracht, weil § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs abweichend von § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG regelt.

32
(a) Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen (EuGH 19. November 2019 – C-609/17 ua. – [TSN] Rn. 33 ff.). 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, frei regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Auslegung der §§ 1, 7 BurlG beschränkt (vgl. BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 – Rn. 35 m.w.N., juris). Für einen vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen (vgl. BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 – Rn. 36, juris). Der eigenständige, dem Gleichlauf der Urlaubsansprüche entgegenstehende Regelungswille muss sich auf den jeweils in Rede stehenden Regelungsgegenstand beziehen. 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 (BAG 22. Januar 2019 – 9 AZR 149/17 – Rn. 28, juris). Ein Gleichlauf mit der Befristung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 7 Abs. 3 BurlG 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 Vereinbarungen getroffen haben (BAG 29. September 2020 – 9 AZR 364/19 – Rn. 21 m.w.N., juris; 14. Februar 2017 – 9 AZR 386/16 – Rn. 15, juris; 15. Dezember 2015 – 9 AZR 747/14 – Rn. 14, juris; 22. Mai 2012 – 9 AZR 575/10 – Rn. 12, juris).

33
(b) Ausgehend von diesen Grundsätzen besteht kein Gleichlauf von § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV mit den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Die Tarifvertragsparteien haben sich durch die eigenständige Regelung der Befristung sowie mittelbar des Verfalls des übertragenen Mehrurlaubs vom gesetzlichen Fristenregime gelöst.

34
(aa) § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV weicht durch die den Betriebsparteien eröffnete Möglichkeit der Veränderung des Übertragungszeitraums vom Bundesurlaubsgesetz ab. Der nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG übertragene Urlaub muss regelmäßig in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden. Zwar ist auch in § 4 Abs. (3) Satz 4 MTV bestimmt, dass der Urlaub im Fall der Übertragung in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss. Nach § 4 Abs. (3) Satz 5 MTV können jedoch hiervon abweichende Übertragungszeiträume auf Antrag einer der Betriebsparteien geregelt werden, wobei die Ausweitung des Übertragungszeitraums nach § 4 Abs. (3) Satz 6 MTV bis maximal zum 30.04. des Folgejahres möglich ist.

35
(bb) In § 4 Abs. (3) Satz 5 und 6 MTV kommt damit der Wille der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck, die Befristung des tariflichen Urlaubsanspruchs abweichend vom Bundesurlaubsgesetz festzulegen. Es hätte deshalb deutlicher Anhaltspunkte für die Annahme bedurft, der tarifliche Urlaubsanspruch solle dennoch, wenn der Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte, nicht nach Maßgabe von § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV, sondern – ausnahmsweise – nach § 7 Abs. 3 BurlG befristet sein und frühestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlöschen. Solche Anhaltspunkte ergeben sich aus dem MTV nicht.

36
(cc) Dem Erlöschen des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub steht nicht entgegen, dass § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV unwirksam ist, soweit die Bestimmung zuungunsten des Arbeitnehmers den Verfall des übertragenen gesetzlichen Mindesturlaubs auch bei fortdauernder Erkrankung des Arbeitnehmers nach einem Übertragungszeitraum gemäß § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV vorsieht. Der Verstoß gegen §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BurlG führt lediglich zur Teilunwirksamkeit der tariflichen Regelung gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG i.V.m. § 134 BGB. Im Übrigen bleibt Sie wirksam (vgl. BAG 14. Februar 2017 – 9 AZR 386/16 – Rn. 23; 19. Januar 2016 – 9 AZR 507/14 – Rn. 19; 12. November 2013 – 9 AZR 551/12 – Rn. 13), weil sich der Schutzbereich von §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG, ebenso wie der von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC, nicht auf den tariflichen Mehrurlaub erstreckt (vgl. BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 323/19 – Rn. 35, juris; 9. August 2011 – 9 AZR 365/10 – Rn. 13, juris).

37
Dem Erlöschen des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub steht dementsprechend auch nicht entgegen, dass die Bestimmung des § 4 Abs. (3) Satz 3 MTV unwirksam ist, soweit sie zuungunsten des Arbeitnehmers den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs vorsieht, indem sie den Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers während des gesamten Urlaubsjahres als keinen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund bestimmt, der eine Übertragung rechtfertigt.

38
bb) Zwar weicht § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV hinsichtlich der in richtlinienkonformer Auslegung von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BurlG bestehenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des tariflichen Urlaubsanspruchs und der Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung nicht von den gesetzlichen Vorgaben ab, so dass die Mitwirkungsobliegenheiten auch für den nach § 4 Abs. (1) MTV begründeten tariflichen Mehrurlaub gelten. Es ist zwischen den Parteien jedoch nicht streitig, dass die Beklagte ihren

Mitwirkungsobliegenheiten (mit der am 25. Mai 2023 um 13:39 Uhr mit dem Betreff „Hinweis Urlaub“ durch den kaufmännischen Leiter der Beklagten an alle Mitarbeitenden versandten E-Mail) nachgekommen ist.

39
(1) Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BurlG) erlischt bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BurlG nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 4 BurlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Bei einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BurlG trifft den Arbeitgeber die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Die Erfüllung der hieraus abgeleiteten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ist grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes des § 7 Abs. 3 BurlG (st. Rspr. grundl. BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 – Rn. 21 ff., juris). Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BurlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge trägt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dazu muss er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt (BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 – Rn. 39 ff., juris).

40
(2) Hat der Arbeitgeber durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten den Urlaubsanspruch an das Urlaubsjahr gebunden und verlangt der Arbeitnehmer dennoch nicht, ihm Urlaub zu gewähren, verfällt sein Anspruch nach Maßgabe von § 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG mit Ablauf des Urlaubsjahres. Liegen die Voraussetzungen einer Übertragung des Urlaubs nach § 7 Abs. 3 Satz 2 oder Satz 4 BurlG vor, wird der Urlaub „von selbst“ auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen (vgl. BAG 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – Rn. 52, juris). Der Urlaubsanspruch kann in diesem Fall grundsätzlich nur dann mit Ablauf des Übertragungszeitraums untergehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, seinen Urlaub noch innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, und ihn darauf hinweist, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls erlischt (BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 – Rn. 43, juris).

41
(3) Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG. Der Arbeitgeber kann deshalb das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt. Nimmt der Arbeitnehmer in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr nicht wahr, obwohl es ihm möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums (grundl. BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 – Rn. 44, juris).

42
(4) Diese Grundsätze gelten auch für den durch § 4 Abs. (1) MTV begründeten Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub.

43
(a) Vom Bundesurlaubsgesetz abweichende tarifliche Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruchs schließen für sich betrachtet die Auslegung eines Tarifvertrags nicht aus, die Befristung des Mehrurlaubsanspruchs setze, wie § 7 BUrlG für den gesetzlichen Mindesturlaub, die Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten durch den Arbeitgeber voraus (vgl. BAG 26. Mai 2020 – 9 AZR 259/19 – Rn. 26, juris). Ob die tarifliche Regelung dem Arbeitgeber entsprechend § 7 BUrlG Mitwirkungsobliegenheiten auferlegt, ist aufgrund einer Gesamtbetrachtung der jeweiligen tariflichen Bestimmungen nach den bei der Auslegung von Tarifverträgen anzuwendenden allgemeinen Auslegungsgrundsätzen (vgl. etwa BAG 19. Februar 2020 – 5 AZR 179/18 – Rn. 16, juris; 19. Juni 2018 – 9 AZR 564/17 – Rn. 17, juris) zu ermitteln. Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, dem zufolge der tarifliche Mehrurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres bzw. am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten durch den Arbeitgeber verfällt, müssen

deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen (vgl. BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 – Rn. 36, juris).

44
(b) In § 4 Abs. (3) MTV hat ein vom Gesetzesrecht abweichender Regelungswille der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers keinen Niederschlag gefunden. Abweichungen vom Bundesurlaubsgesetz ergeben sich hinsichtlich der Befristung des übertragenen Urlaubs aus § 4 Abs. (3) Satz 5, 6 MTV, nicht jedoch hinsichtlich der Obliegenheit des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, den tariflichen Mehrurlaub zu nehmen. Der MTV verhält sich nicht zu den Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers und dazu, ob deren Erfüllung Voraussetzung für das Erlöschen des tariflichen Urlaubsanspruchs mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums ist.

45
(5) Der übertragene tarifliche Mehrurlaub ist gemäß § 4 Abs. (3) MTV i.V.m. Ziff. 2 Abs. (2) Satz 1 GBV 2006 i.V.m. der 9. Nachtragsvereinbarung mit Ablauf der Osterferien im Bundesland Bayern 2024 mit Ablauf des 6. April 2024 verfallen, da die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten (mit der am 25. Mai 2023 um 13:39 Uhr mit dem Betreff „Hinweis Urlaub“ durch den kaufmännischen Leiter der Beklagten an alle Mitarbeitenden versandten E-Mail) nachgekommen ist. Darüber, ob bzw. dass die Beklagte ihrer Mitwirkungsobliegenheit im Jahr 2023 nachgekommen ist, streiten die Parteien auch nicht.

46
Der streitgegenständliche tarifliche Mehrurlaub des Klägers aus dem Jahr 2023 ist aufgrund dessen Erkrankung nach § 4 (3) Satz 2 MTV auf das Jahr 2024 übertragen worden. Der Urlaubsanspruch ist jedoch nach § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV i.V.m. Ziff. 2 Abs. (2) Satz 1 GBV 2006 i.V.m. der 9. Nachtragsvereinbarung mit Ablauf des Übertragungszeitraums mit Ablauf des 6. April 2024, des Endes der Osterferien im Jahr 2024 im Bundesland Bayern, erloschen.

47
2. Der von dem Kläger geltend gemachte Anspruch auf zehn Tage übergesetzlichen arbeitsvertraglichen Urlaub besteht nicht.

48
Der von dem Kläger geltend gemachte Anspruch auf zehn Tage übergesetzlichen arbeitsvertraglichen Urlaub für das Kalenderjahr 2023 bestünde nur dann, wenn sein Arbeitsvertrag (bzw. in der Diktion der Parteien „Dienstvertrag“) gegenüber dem MTV i.S.d. § 4 Abs. 3 TVG günstigere Abmachungen enthielte. Dies ist jedoch nicht der Fall. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält keine gegenüber dem MTV i.S.d. § 4 Abs. 3 TVG günstigere Abmachungen.

49
a) Die Kollision von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und den normativ wirkenden Bestimmungen des MTV ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen. Danach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus einem Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung. Bei diesem sog. Günstigkeitsvergleich sind die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen gegenüberzustellen, die in einem inneren Zusammenhang stehen (sog. Sachgruppenvergleich). Für dessen Durchführung sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im konkreten Einzelfall. Hängt es von dessen Umständen ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine „Günstigkeit“ i.S.v. § 4 Abs. 3 TVG gegeben (vgl. BAG 28. Januar 2025 – 9 AZR 66/24 – Rn. 25 f., juris). Im Streitfall ist der Günstigkeitsvergleich bezogen auf die Sachgruppe „Urlaub“ durchzuführen.

50
b) Gemessen daran erweist sich die Regelung in Ziffer 4 des Arbeitsvertrags der Parteien nicht als günstiger i.S.v. § 4 Abs. 3 TVG, sondern als ambivalent. Damit gilt das Fristenregime des § 4 (3) Satz 4 bis 6 MTV.

51

aa) Bei den Klauseln des zwischen dem Kläger und der Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrags vom 17. September 1993 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Darauf lässt bereits das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Jedenfalls handelt es sich um Einmalbedingungen i.S.v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen (vgl. BAG 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 – Rn. 20 m.w.N., juris; 25. Juni 2015 – 6 AZR 383/14 – Rn. 23, juris).

52
bb) Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Abzustellen ist dabei auf den typischerweise bei Arbeitsverträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Arbeitnehmer (vgl. BAG 23. März 2017 – 6 AZR 705/15 – Rn. 14 m.w.N., juris; 21. April 2016 – 8 AZR 753/14 – Rn. 30, juris; BGH 26. November 1984 – VIII ZR 188/83 – zu I der Gründe, juris). Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweiligen anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (st. Rspr., zuletzt z.B. BAG 27. April 2022 – 4 AZR 289/21 – Rn. 18 m.w.N., juris; 2. Juni 2021 – 4 AZR 387/20 – Rn. 14, juris; 17. Dezember 2020 – 8 AZR 149/20 – Rn. 33, juris).

53
cc) Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass der von den Parteien in Ziffer 4 ihres Arbeitsvertrags vereinbarte „Jahresurlaub von 30 Tagen“ den Bestimmungen des BurlG unterliegt. Dies ergibt sich insbesondere aus der Abrede der Parteien in Ziffer 4 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags. Danach errechnet sich der Urlaubsanspruch bei kürzerer Vertragsdauer anteilmäßig, womit die Parteien auf die Regelungen des § 5 BurlG Bezug genommen haben. Befristung und Verfall des arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruchs richten sich somit nach § 7 BurlG und dessen richtlinienkonformen Auslegung.

54
dd) Die Tarifparteien des MTV haben sich durch die eigenständige Regelung der Befristung sowie mittelbar des Verfalls des übertragenen Mehrurlaubs durch die den Betriebsparteien mit § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV eröffnete Möglichkeit der Veränderung des Übertragungszeitraums jedoch vom Bundesurlaubsgesetz gelöst. Ziffer 4 des Arbeitsvertrags der Parteien erweist sich damit nicht als günstiger i.S.v. § 4 Abs. 3 TVG gegenüber den Tarifnormen, sondern als ambivalent. Ob die Betriebsparteien von der durch die Tarifparteien in § 4 Abs. (3) Satz 4 bis 6 MTV eröffneten Möglichkeit der Veränderung des Übertragungszeitraums im Einzelfall Gebrauch gemacht haben, ist im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs i.S.d. § 4 Abs. 3 TVG nicht entscheidend.

55
ee) Dasselbe gölte mit Blick auf den Inhalt der E-Mail des kaufmännischen Leiters der Beklagten vom 25. Mai 2023, sähe man darin für den Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2023 eine Lösung vom Fristenregime des BUrlG aufgrund folgender in der E-Mail enthaltenen Ausführungen:

56
Wenn dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe vorliegen, kann Ihr Resturlaub auf das Folgejahr übertragen werden. In diesem Fall verfällt der gesetzliche Urlaub zum 31.03.2024 bzw. der tarifliche/vertragliche Mehrurlaub zum Ende der bayerischen Osterferien 2024.

III.

57
1. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

58
2. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 3 ZPO. Für den Klageantrag wurde der wirtschaftliche Wert von zehn Urlaubstagen festgesetzt (3.854,66 Euro multipliziert mit 3 dividiert durch 13 dividiert durch 5 multipliziert mit 10).

59
3. Es besteht kein Anlass, die Berufung gesondert zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gegeben sind. Im Übrigen wird auf die Rechtsmittelbelehrung verwiesen.