LArbG Nürnberg, Urteil v. 21.01.2026 – 2 SLa 178/25

**Titel:**

## Verfall tarifvertraglicher Urlaubsansprüche - Günstigkeitsvergleich

**Normenketten:**

TVG § 1, § 4 Abs. 3
BurlG § 7 Abs. 3
RL 2003/88/EG Art. 7 Abs. 1

**Leitsätze:**

**1. Die Tarifvertragsparteien können für den übergesetzlichen Mehrurlaub von den gesetzlichen Regelungen abweichende Vereinbarungen zu Befristung und Übertragung des Urlaubs treffen und sich hiermit vom gesetzlichen Fristenregime lösen. Dass die Tarifvertragsparteien in einer tariflichen Regelung dabei ausdrücklich zwischen gesetzlichem und tarifvertraglichem Urlaub unterscheiden, ist für den Ausschluss eines Gleichlaufs von tarifvertraglichem und gesetzlichem Urlaub nicht erforderlich. (Rn. 34 – 39) (redaktioneller Leitsatz)**
**2. Eine tarifliche Regelung, die vorsieht, dass eine Erkrankung des Arbeitnehmers während des gesamten Urlaubsjahres als kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund gilt, der eine Übertragung rechtfertigt (hier: § 4 Abs. 3 S. 3 MTV), ist nicht dahingehend zu verstehen, dass sie unabhängig von einer während des gesamten Urlaubsjahres bestehenden Erkrankung eine Urlaubsübertragung grundsätzlich für den Fall ausschließt, dass aufgrund von Langzeiterkrankung der Urlaub nicht mehr bis zum Ende des Jahres genommen werden kann. Sie betrifft nur den Fall einer Erkrankung während des gesamten Urlaubsjahres. (Rn. 42 – 44) (redaktioneller Leitsatz)**
**3. Die Kollision zwischen aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit für ein Arbeitsverhältnis normativ geltenden Tarifregelungen und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist nach dem sich aus § 4 Abs. 3 TVG ergebenden Günstigkeitsprinzip zu lösen. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus dem Vergleich der durch Auslegung zu ermittelnden, in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, dh nach dem sog. Sachgruppenvergleich. (Rn. 49) (redaktioneller Leitsatz)**
**4. Für dessen Durchführung sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im konkreten Einzelfall. Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht, liegt also eine sog. ambivalente Regelung vor, so ist keine Günstigkeit iSd § 4 Abs. 3 TVG gegeben. (Rn. 50) (redaktioneller Leitsatz)**
**5. Hängt es vom konkreten, individuellen Anwendungsfall ab, ob die tarif- oder die arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, so liegt für die Frage des Günstigkeitsvergleichs nach § 4 Abs. 3 TVG im Arbeitsvertrag keine günstigere, sondern eine ambivalente Regelung vor. Es bleibt dann bei der normativen Wirkung der tarifvertraglichen Regelung, welche die arbeitsvertragliche Regelung verdrängt. (Rn. 54 und 55) (redaktioneller Leitsatz)**

**Schlagworte:**

Berufungsbegründung, Tariflicher Mehrurlaub, Übertragungszeitraum, Verfall von Urlaubsansprüchen, Günstigkeitsprinzip, Sachgruppenvergleich, Nachwirkung von Tarifverträgen, tariflicher Mehrurlaub

**Vorinstanz:**

ArbG Bamberg, Urteil vom 10.06.2025 – 5 Ca 434/24

## Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 10.06.2025, Aktenzeichen 5 Ca 434/24, wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird 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 ...1964 geborene Kläger ist seit dem 01.10.1993 bei der Beklagten als Seminarleiter beschäftigt, zuletzt zu einem Bruttomonatsgehalt i.H.v. 3.854,66 €. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Landesverband Bayern, vereinbarte Manteltarifvertrag vom 21.12.2005 Anwendung (nachfolgend: MTV), der seit dem 01.01.2018 gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt.

3
§ 4 MTV (Bl. 9 ff. d.A.) lautet:

„§ 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. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 10 aufeinander folgende Urlaubstage pro Kalenderjahr. Umrechnungen erfolgen nach dem Verhältnis der individuellen festgelegten Arbeitstage / Woche gegenüber einer Fünftagewoche.

(2) Bei Ein- und Austritt in das Unternehmen während des Kalenderjahres erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet. Ein voller Kalendermonat im Sinne der Urlaubsregelung liegt bereits dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis während sämtlicher Arbeitstage dieses Kalendermonats bestanden hat. Scheidet der Arbeitnehmer wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

(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.

(4) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Urlaubsnahme im Sinne dieser Regelung setzt grundsätzlich die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers voraus.

(5) Urlaub ist grundsätzlich in Natura zu nehmen. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

(6) Soweit in diesem Tarifvertrag nicht anders geregelt, finden die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

(7) Beschäftigte, die einen Anspruch auf Urlaub haben und in den Schulferien von der Arbeit freigestellt sind, haben diesen in den Ferienzeiten einzubringen.“

4
Die zwischen der Beklagten und dem bei der Beklagten errichteten Gesamtbetriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung zum „Übertragungszeitraum des Resturlaubsanspruchs“ vom 23.02.2006 (Bl. 37 ff. d.A., nachfolgend: GBV) enthält u.a. folgende Regelungen:

„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. Für Betriebe in Baden-Württemberg gilt entsprechend der letzte Tag der für das Bundesland Baden-Württemberg geltenden Osterferien. Der Resturlaubsanspruch des Vorjahres erlischt spätestens am 01.05.“

5
Mit einer zwischen der Beklagten und dem bei der Beklagten errichteten Gesamtbetriebsrat getroffenen „9. Nachtragsvereinbarung“ zur Betriebsvereinbarung „Übertragungszeitraum des Resturlaubsanspruchs“ vom 16.11.2023 (Bl. 40 d.A., nachfolgend: 9. Nachtragsvereinbarung) wurde die Laufzeit der vorstehenden Regelung bis zum 23.02.2026 verlängert.

6
In dem „Dienstvertrag“ der Parteien vom 17.09.1993 (Bl. 6 ff. d.A.) heißt es u.a.:

„4. Urlaub Herr A. erhält einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen. Bei kürzerer Vertragsdauer errechnet sich der Urlaubsanspruch anteilmäßig.

Die Urlaubseinbringung erfolgt in Übereinstimmung mit den Kursferien und nach Abstimmung mit der C.-Leitung. Die Urlaubsanträge sind rechtzeitig bei der Personalabteilung einzureichen. Eine Barabgeltung des Urlaubes findet nicht statt.“

7
Der Geschäftsführer der Beklagten sandte am 25.05.2023 mit dem Betreff „Hinweis Urlaub“ eine E-Mail folgenden Inhalts an alle Mitarbeitenden der Beklagten (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 C.-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.“

8
Der Kläger war in der Zeit vom 07.08.2023 bis einschließlich 19.05.2024 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Von seinem unter Berücksichtigung des Zusatzurlaubs nach § 208 SGB IX im Umfang von insgesamt 35 Urlaubstagen bestehenden Urlaubsanspruch für das Jahr 2023 hatte der Kläger vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zwei Urlaubstage in Anspruch genommen.

9
Am 01.01.2024 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. Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung der begehrten Gutschrift von zehn Urlaubstagen durch den Kläger bei der Beklagten hat der Kläger sein

Anliegen mit seiner am 29.05.2024 beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangenen und der Beklagten am 05.06.2024 zugestellten Klage weiterverfolgt und erstinstanzlich vorgetragen:

10
Sein übergesetzlicher Urlaubsanspruch von zehn Tagen aus dem Jahr 2023 sei nicht am 31.12.2023 untergegangen, sondern in das Jahr 2024 übertragen worden. Er sei auch nicht am 07.04.2024 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. Die den Betriebsparteien in § 4 Abs. 3 S. 5 MTV eingeräumte Möglichkeit der Bestimmung abweichender Übertragungszeiträume könne aufgrund des Tarifvorbehalts nach § 77 Abs. 3 BetrVG keine wirksame Regelung für die Übertragung von Urlaubsansprüchen im Krankheitsfall enthalten, da in § 4 Abs. 3 S. 3 MTV die Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers gerade als Übertragungsgrund ausgeschlossen und insoweit abschließend durch den Tarifvertrag geregelt sei. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung sei es, unabhängig von der Erkrankung während des gesamten Urlaubsjahres, die Urlaubsübertragung auch für den Fall auszuschließen, dass aufgrund von Langzeiterkrankung der Urlaub nicht mehr bis zum Ende des Jahres genommen werden kann. Der übergesetzliche, tarifvertragliche Urlaubsanspruch von zehn Tagen für das Jahr 2023 sei daher nicht verfallen. Die zehn Tage seien seinem Urlaubskonto gutzuschreiben. Er stütze sein Klagebegehren auf einen tariflichen Anspruch, hilfsweise auf einen arbeitsvertraglichen Anspruch. Der Kläger habe jedenfalls Anspruch auf die Gutschrift von zehn Tagen übergesetzlichen, individualvertraglichen Urlaubs. Für die Übertragung und Befristung des Urlaubsanspruchs auf individualvertraglicher Rechtsgrundlage fänden die gesetzlichen Übertragungsregelungen Anwendung. Die Anwendung der Übertragungsregelungen in der Gesamtbetriebsvereinbarung sei für den Kläger ungünstiger als die individualvertragliche Regelung zu seinem Urlaubsanspruch.

11
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, dem Urlaubskonto des Klägers 10 Urlaubstage gutzuschreiben.

12
Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

13
Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der streitgegenständliche Urlaubsanspruch sei spätestens am 01.05.2024, tatsächlich jedoch mit Ablauf des 07.04.2024, dem Ende der Osterferien im Bundesland Bayern, verfallen. Der MTV regele die Übertragung und Befristung des tariflichen Mehrurlaubs abweichend von den Bestimmungen des BUrlG. Der arbeitsvertragliche Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Tagen sei identisch mit dem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Im Sachgruppenvergleich stelle der MTV den Kläger aufgrund der ermöglichten Verlängerung der Übertragungsfrist günstiger.

14
Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 10.06.2025 abgewiesen. Der durch den Kläger geltend gemachte Anspruch auf zehn Tage übergesetzlichen tariflichen Urlaub sei mit Ablauf des 06.04.2024, des Endes der Osterferien im Jahr 2024 im Bundesland Bayern, verfallen. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers ab dem 07.08.2023 habe zwar zur Übertragung des tariflichen Mehrurlaubs nach § 4 Abs. 3 S. 1 bis 3 MTV auf das Kalenderjahr 2024 geführt. Der streitgegenständliche tarifliche Mehrurlaub von zehn Tagen aus dem Kalenderjahr 2023 sei jedoch nach § 4 Abs. 3 S. 4 bis 6 MTV i.V.m. Ziffer 2 Abs. 2 S. 1 GBV i.V.m. der 9. Nachtragsvereinbarung mit Ablauf des Endes der Osterferien im Bundesland Bayern verfallen. § 4 Abs. 3 S. 4 bis 6 MTV könne im Hinblick auf die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht entsprechend § 7 Abs. 3 BUrlG ausgelegt werden, da § 4 Abs. 3 S. 4 bis 6 MTV die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs abweichend von § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG regele. Die Tarifvertragsparteien könnten 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. Fehlten jedoch deutliche Anhaltspunkte für einen vom BUrlG abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, so sei von einem Gleichlauf des gesetzlichen

Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen. Ausgehend von den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestehe hier kein Gleichlauf von § 4 Abs. 3 S. 4 bis 6 MTV mit den Regelungen des BUrlG. Die Tarifvertragsparteien hätten sich durch die eigenständige Regelung der Befristung sowie mittelbar des Verfalls des übertragenen Mehrurlaubs vom gesetzlichen Fristenregime gelöst. Dies komme in § 4 Abs. 3 S. 5 und 6 MTV zum Ausdruck. Dem Erlöschen des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub stehe auch nicht entgegen, dass § 4 Abs. 3 S. 4 bis 6 MTV insoweit unwirksam sei, als die Bestimmung zuungunsten des Arbeitnehmers den Verfall des übertragenen gesetzlichen Mindesturlaubs auch bei fortdauernder Erkrankung des Arbeitnehmers nach einem Übertragungszeitraum gemäß § 4 Abs. 3 S. 4 bis 6 MTV vorsieht. Es liege hier lediglich eine Teilunwirksamkeit der tariflichen Regelung gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG i.V.m. § 134 BGB vor. Im Übrigen bleibe die tarifliche Regelung wirksam. Aus den gleichen Gründen stehe dem Erlöschen des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auch nicht entgegen, dass die Bestimmung des § 4 Abs. 3 S. 3 MTV unwirksam sei, 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. Ihren Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des tariflichen Urlaubsanspruchs sei die Beklagte, auch zwischen den Parteien unstreitig, im Jahr 2023 nachgekommen.

15
Der durch den Kläger hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf zehn Tage übergesetzlichen arbeitsvertraglichen Urlaub bestehe nicht. Sein Arbeitsvertrag enthalte keine gegenüber dem MTV im Sinne des § 4 Abs. 3 TVG günstigere Vereinbarung. Die Regelung in Ziffer 4 des Arbeitsvertrages erweise sich vielmehr als ambivalent zur tariflichen Regelung. Nach den Grundsätzen zur Bestimmung des Inhalts Allgemeiner Geschäftsbedingungen nach einem objektivgeneralisierenden Maßstab ergebe sich, dass der von den Parteien in Ziffer 4 des Arbeitsvertrages vereinbarte Jahresurlaub von 30 Tagen den Bestimmungen des BUrlG unterliege. Befristung und Verfall des arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruchs richteten sich demnach nach § 7 BurlG und dessen richtlinienkonformer Auslegung. Die Tarifvertragsparteien des MTV hätten sich hingegen durch die eigenständige Regelung der Befristung sowie mittelbar des Verfalls des übertragenen Mehrurlaubs durch die den Betriebsparteien eröffnete Möglichkeit der Veränderung des Übertragungszeitraums vom BUrlG gelöst. Ziffer 4 des Arbeitsvertrages der Parteien erweise sich nicht als günstiger gegenüber den Tarifnormen, sondern als ambivalent. Ob die Betriebsparteien im Einzelfall von der Möglichkeit der Veränderung des Übertragungszeitraums Gebrauch gemacht hätten, sei im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs nicht entscheidend.

16
Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde dem Kläger am 03.07.2025 zugestellt. Seine hiergegen gerichtete Berufung vom gleichen Tag ging am 21.07.2025 beim Landesarbeitsgericht ein und wurde mit Schriftsatz vom 31.07.2025, eingegangen am gleichen Tag, begründet.

17
Der Kläger macht im Berufungsverfahren zusammengefasst geltend:

18
Der übergesetzliche tarifliche Urlaub sei nicht mit Ablauf des 06.04.2024, dem Ende der Osterferien im Jahr 2024 im Bundesland Bayern, verfallen. Er teile vielmehr das Schicksal des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und sei damit nach unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG darüber hinaus und in das Jahr 2025 übertragen worden. Es sei zwar zutreffend, dass die Tarifvertragsparteien 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, einschließlich der Übertragung und Befristung frei regeln könnten. Bei Fehlen deutlicher Anhaltspunkte für einen abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien sei jedoch von einem Gleichlauf des gesetzlichen und des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs auszugehen. Dies sei hier der Fall. Weder im MTV noch in der GBV fänden sich ausreichend klare und abgrenzende gesonderte Fristenregime betreffend die Übertragung bzw. das Erlöschen von gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub. Beide kollektivrechtlichen Vereinbarungen unterschieden schon gar nicht zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub. Dies spreche dafür, dass ein Gleichlauf mit der Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs gewollt sei. Auch eigenständige, vom gesetzlichen Fristenregime gelöste und vom BUrlG abweichende Vereinbarungen seien jedenfalls bezüglich der befristeten Urlaubsübertragung nicht getroffen worden. § 4 Abs. 3 MTV gebe

vielmehr den Gesetzeswortlaut wieder. Ein Gleichlauf mit der befristeten Übertragung des gesetzlichen Urlaubs sei damit evident gewollt. Während sich in § 4 MTV gesonderte Fristenregime z.B. bei der Urlaubsentstehung oder bei der Urlaubsberechnung bei unterjährigem Ausscheiden fänden, sei dies bei der Übertragung von Resturlaub in das kommende Jahr gerade nicht der Fall. In der GBV werde ebenfalls nicht zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaubsanspruch differenziert. Eine klar zwischen den beiden Ansprüchen abgrenzende Übertragungsregelung sei in Ziffer 2 der GBV nicht enthalten. Ziffer 2 Abs. 1 GBV enthalte vielmehr wieder einen Gleichlauf mit den gesetzlichen Übertragungsfristen. Die in Ziffer 2 Abs. 2 GBV geregelte Ausdehnung des Übertragungszeitraums ändere an dem Gleichlauf mit der Übertragung des gesetzlichen Urlaubs nichts, da die Gesamtbetriebsvereinbarung schon aufgrund des Tarifvorbehalts nach § 77 Abs. 3 BetrVG keine wirksame Regelung enthalte. Eine Öffnungsklausel greife hier nicht, da § 4 Abs. 3 S. 3 MTV die Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers gerade als Rechtfertigung der Übertragung ausschließe. Infolgedessen könne die Öffnungsklausel in § 4 Abs. 3 S. 5 und S. 6 MTV nicht die Übertragung von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern umfassen, respektive sei die Gesamtbetriebsvereinbarung insoweit rechtswidrig. § 4 Abs. 3 S. 3 MTV umfasse nicht nur den Fall, dass ein Arbeitnehmer das gesamte Jahr durchgehend erkrankt sei. Sinn und Zweck der tariflichen Regelung sei es vielmehr, eine Urlaubsübertragung auch für den Fall auszuschließen, dass aufgrund von Langzeiterkrankung der Urlaub nicht mehr bis zum Ende des Jahres genommen werden könne. § 4 Abs. 3 S. 3 MTV entfalte insoweit eine Sperrwirkung für die streitgegenständliche Gesamtbetriebsvereinbarung.

19
Jedenfalls habe der Kläger Anspruch auf die Gutschrift von zehn Tagen übergesetzlichen, individualarbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch. Nach Ziffer 4 des Dienstvertrages der Parteien erhalte der Kläger einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen. Dies beinhalte wiederum zehn übergesetzliche Urlaubstage. Die Übertragung und Befristung dieses Urlaubsanspruches sei arbeitsvertraglich vollständig nicht geregelt, sodass die gesetzlichen Übertragungsregelungen in unionsrechtskonformer Auslegung Geltung beanspruchten. Enthielten die kollektivrechtlichen Vereinbarungen wie vom Erstgericht angenommen ein eigenständiges und wirksames Fristenregime betreffend die Übertragung bzw. das Erlöschen von gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub, so wären diese Regelungen für den klagenden Arbeitnehmer ungünstiger als die individualvertragliche Regelung, für welche vollständig die europarechtskonform auszulegenden gesetzlichen Übertragungsregelungen gelten. Eine etwaige Betriebsvereinbarungsoffenheit der arbeitsvertraglichen Urlaubsregelung bestehe nicht.

20
Der Kläger hat im Berufungsverfahren folgende Anträge gestellt:

1. Auf die Berufung des Klägers vom 21.07.2025 hin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 10.06.2025, Az. 5 Ca 434/24, abgeändert und die Beklagte verurteilt, dem Urlaubskonto des Klägers 10 Urlaubstage gutzuschreiben.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

21
Die Beklagte hat beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

22
Die Beklagte hält schon die Berufungsbegründung für nicht ausreichend. Der Kläger verdeutliche nicht, warum die Ausführungen des Arbeitsgerichts in rechtlicher Hinsicht unrichtig sein sollen und warum das Arbeitsgericht bei richtiger Würdigung zu einem für den Kläger günstigeren Urteil hätte gelangen müssen.

23
Jedenfalls sei die Berufung unbegründet. Das Arbeitsgericht sei zutreffend davon ausgegangen, dass kein Gleichlauf des übergesetzlichen mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch vorliege. Über die Erwägungen des Arbeitsgerichts hinaus ergebe sich das abweichende Fristenregime auch aus dem Umstand, dass die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 3 S. 3 MTV entgegen der schon zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Annahme der Rechtsprechung, dass eine Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund für die Urlaubsübertragung darstelle, die Langzeiterkrankung während des gesamten Urlaubsjahres gerade als Grund für die Urlaubsübertragung ausgenommen haben. Es sei zwar unstreitig, dass diese den gesamten Urlaub umfassende Regelungsabsicht der Tarifvertragsparteien unter

Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung von EuGH und BAG hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs keinen Erfolg mehr haben könne. Für die Frage des abweichend geregelten Urlaubsregimes sei dies jedoch unerheblich. Dies werde noch dadurch verstärkt, dass die Regelung des § 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG zur Übertragung eines Teilurlaubsanspruchs bei unterjährigem Beginn des Arbeitsverhältnisses ohne Erfüllung der Wartezeit im MTV nicht enthalten sei. Auch die tarifliche Regelung in § 4 Abs. 2 S. 1 und 2 MTV für den Ein- und Austritt von Arbeitnehmern während des Kalenderjahres zeige die Abweichung von den gesetzlichen Regelungen. Gleiches gelte für die Regelung in § 4 Abs. 2 S. 4 MTV, wonach ein in der ersten Jahreshälfte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidender Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von sechs Zwölfteln habe, in der zweiten Jahreshälfte von zwölf Zwölfteln. Das Gesetz sehe für diese Sonderfälle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Sonderregelung vor. Auch der Teilurlaub im Jahr des Beginns des Arbeitsverhältnisses werde tarifvertraglich abweichend von der gesetzlichen Regelung berechnet. Der Tarifvertrag beinhalte auch eine vom Gesetz abweichende Regelung für die konkrete Berechnung der Zwölftelung bei Eintritt oder Austritt des Arbeitnehmers. Während nach dem Gesetz der volle Monat im Sinne des § 5 Abs. 1 BUrlG der Beschäftigungsmonat sei, so spreche der MTV in § 4 Abs. 2 S. 1 MTV ausdrücklich vom Kalendermonat. Nach § 4 Abs. 2 S. 3 MTV liege ein voller Kalendermonat im Sinne der Urlaubsregelung bereits dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis während sämtlicher Arbeitstage des Kalendermonats bestanden habe. Damit werde die abweichende Regelung des für die Zwölftelung relevanten Monats weiter modifiziert. Insgesamt bestünden hier in hohem Umfang abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung sowie zum Verfall des Urlaubsanspruchs. Die GBV verstoße auch nicht gegen § 77 Abs. 3 BetrVG, § 4 Abs. 3 S. 5 MTV sehe ausdrücklich eine Regelung durch Betriebsvereinbarung vor. Die mit der Berufung vertretene Auffassung, § 4 Abs. 3 S. 3 MTV sei dahingehend auszulegen, dass der aufgrund aktueller Rechtsprechung unwirksame Ausschluss der Urlaubsübertragung ins Folgejahr bei „Erkrankung des Arbeitnehmers während des gesamten Urlaubsjahres“ dahingehend auszulegen sei, dass dieser auch für Erkrankungen nur während eines Teiles des Jahres gelten solle, sei nicht zutreffend. Eine solche Auslegung scheitere schon am Wortlaut der Regelung. Entgegen der Auffassung des Klägers sei auch der Arbeitsvertrag hinsichtlich seiner Urlaubsregelung gegenüber den kollektivrechtlichen Regelungen nicht günstiger im Sinne des § 4 Abs. 3 TVG. Das Arbeitsgericht habe die Regelung als ambivalent bewertet. Tatsächlich sei die arbeitsvertragliche Regelung sogar ungünstiger als die tarifliche Regelung. Dies ergebe sich aus den zahlreichen für Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz günstigeren Regelungen insbesondere für den unterjährigen Ein- und Austritt. Der Arbeitsvertrag der Parteien sei auch nicht betriebsvereinbarungsfest gestaltet. Aufgrund des Vorliegens Allgemeiner Geschäftsbedingungen sei jedenfalls konkludent eine betriebsvereinbarungsoffene Gestaltung gewählt worden.

24
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die Feststellungen im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

25
Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

26
Die Berufung ist zulässig.

27
1. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. b) ArbGG, und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

28
2. Die Berufungsbegründung des Klägers genügt auch den Anforderungen nach § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO.

29
a) Hiernach muss eine Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist hierfür eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Auch wenn an den Inhalt von Berufungsbegründungen keine unzumutbaren Anforderungen gestellt werden dürfen, muss die Berufungsbegründung doch auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll (vgl BAG, Urteil vom 19.03.2025, Az. 10 AZR 76/24).

30
b) Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung vorliegend gerecht. Der Kläger macht geltend, dass entgegen der Beurteilung durch das Arbeitsgericht in den Regelungen des MTV schon keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür zu finden seien, dass die Tarifvertragsparteien von den gesetzlichen Regelungen zur Übertragung und Befristung des Urlaubs abweichen wollten. Er tritt dem Verständnis des Arbeitsgerichts entgegen, dass die Betriebsparteien hier aufgrund einer insoweit wirksamen Öffnungsklausel in § 4 Abs. 3 MTV den Übertragungszeitraum verlängern konnten. Im Hinblick auf den hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf die Gutschrift von zehn Tagen übergesetzlichen, individualarbeitsvertraglichen Urlaubs legt der Kläger dar, aus welchen Gründen aus seiner Sicht die arbeitsvertragliche Urlaubsregelung als günstiger und damit nach § 4 Abs. 3 TVG vorrangig zum MTV Geltung beanspruche. Auf die Frage, ob der Kläger mit seinem Vorbringen in der Berufung durchdringen kann, kommt es für die zunächst ausreichende Darstellung der Gründe, aus welchen sich aus seiner Sicht die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll, nicht an.

II.

31
Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der geltend gemachte Anspruch weder auf tariflicher noch auf arbeitsvertraglicher Grundlage besteht. Die Kammer folgt diesbezüglich den sorgfältigen Gründen und Erwägungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich anschließt. Auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung wird demnach verzichtet, § 69 Abs. 2 ArbGG. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind lediglich noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

32
1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf die Gutschrift von zehn Tagen übergesetzlichen, tarifvertraglichen Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2023. Zwar findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkende MTV aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung, sodass dem Kläger für das Jahr 2023 zunächst ein übergesetzlicher, tarifvertraglicher Urlaubsanspruch im Umfang von zehn Tagen nach § 4 Abs. 1 S. 1 MTV zustand. Der streitgegenständliche Urlaubsanspruch ist aber nach § 4 Abs. 3 S. 5 MTV i.V.m. Ziffer 2 Abs. 1 und 2 GBV mit dem Ende der bayerischen Osterferien mit Ablauf des 06.04.2024 verfallen. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Möglichkeit der abweichenden Bestimmung des Übertragungszeitraums durch Betriebsvereinbarung eine eigenständige, abweichende Regelung zu Befristung und Übertragung des Urlaubs getroffen und sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst. Der hier streitgegenständliche übergesetzliche, tarifvertragliche Urlaub blieb damit nicht aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Klägers gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG in unionsrechtskonformer Auslegung über den 06.04.2024 hinaus bestehen.

33
a) § 7 Abs. 3 BurlG ist unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Mindesturlaub 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 er deshalb seinen Urlaub nicht in Anspruch nehmen kann. Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen jedoch ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. 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. Für einen vom BUrlG abweichenden

Regelungswillen der Tarifvertragsparteien müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen. Der eigenständige, dem Gleichlauf der Urlaubsansprüche entgegenstehende Regelungswille muss sich auf den jeweils in Rede stehenden Regelungsgegenstand beziehen. 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 unterscheiden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige, vom BUrlG abweichende Vereinbarungen getroffen haben (vgl. BAG, Urteil vom 29.09.2020, 9 AZR 364/19).

34
b) Unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze haben die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 3 MTV hier eigenständige, von den gesetzlichen Regelungen abweichende Vereinbarungen zu Befristung und Übertragung des Urlaubs getroffen und sich hiermit vom gesetzlichen Fristenregime gelöst.

35
aa) Dem Kläger ist zwar dahingehend zuzustimmen, dass die Tarifvertragsparteien in § 4 MTV nicht ausdrücklich zwischen gesetzlichem und tarifvertraglichem Urlaub unterschieden haben. Dies ist für den Ausschluss eines Gleichlaufs von tarifvertraglichem und gesetzlichem Urlaub jedoch nicht erforderlich. Ausreichende Anhaltspunkte für einen von den gesetzlichen Regelungen abweichenden Regelungswillen liegen vielmehr auch dann vor, wenn ohne ausdrückliche Unterscheidung ein eigenständiges, von den gesetzlichen Regelungen abweichendes Fristenregime gestaltet wurde.

36
bb) Diese alternativ ausreichende, zweite Gestaltung ist vorliegend gegeben. Die Tarifvertragsparteien des hier maßgeblichen MTV haben in seinem § 4 Abs. 3 mit der Vereinbarung der Möglichkeit einer abweichenden Bestimmung des Übertragungszeitraums durch Betriebsvereinbarung eine eigenständige, von der gesetzlichen Regelung abweichende Gestaltung der Befristung und Übertragung festgelegt.

37
(1) Nach § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG muss im Falle seiner Übertragung der Urlaub aus dem Vorjahr in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres in Anspruch genommen werden. Diese Regelung greifen die Tarifvertragsparteien zwar in § 4 Abs. 3 S. 4 MTV zunächst auf, ermöglichen sodann jedoch in § 4 Abs. 3 S. 5 MTV die Regelung hiervon abweichender Übertragungszeiträume bis maximal zum 30. April des Folgejahres durch die Betriebsparteien. In der Möglichkeit der Verlängerung des gesetzlichen Übertragungszeitraums von drei auf vier Monate kommt der Wille der Tarifvertragsparteien zu einer vom BUrlG abweichenden Regelung hinreichend zum Ausdruck (vgl. zur Verlängerung des Übertragungszeitraums auf vier Monate im TV: BAG, Urteil vom 29.09.2020, 9 AZR 364/19).

38
(2) Soweit der Kläger darauf hinweist, dass auch die Regelung in Ziffer 2 der GBV im Wortlaut nicht zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub unterscheidet und Abs. 1 zunächst den gesetzlichen Übertragungszeitraum des § 7 Abs. 3 BUrlG wiedergibt, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Für die Frage, ob die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 4 Abs. 3 MTV von den gesetzlichen Regelungen abweichen wollten, kommt es auf die spätere Umsetzung durch die Betriebsparteien in ihrer durch die tarifvertragliche Öffnungsklausel ermöglichten Regelung schon nicht an. Nur der Vollständigkeit halber ist deshalb darauf hinzuweisen, dass sich in Ziffer 2 Abs. 2 der GBV abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG sodann gerade die Bestimmung des Übertragungszeitraums über den 31.03. hinaus bis zum letzten Tag der Osterferien im Bundesland Bayern oder Baden-Württemberg findet, soweit dieser Tag im April liegt.

39
(3) Die zur Annahme eines von der gesetzlichen Regelung abweichenden Regelungswillens der Tarifvertragsparteien führende Öffnungsklausel in § 4 Abs. 3 S. 5 und 6 MTV ist im Hinblick auf den hier streitgegenständlichen übergesetzlichen Urlaubsanspruch auch nicht unwirksam, sodass es auf die Frage, ob auch aus einer unwirksamen Öffnung ein grundsätzlich abweichender Regelungswille der Tarifvertragsparteien abgeleitet werden könnte, nicht ankommt. Zwar sieht § 4 Abs. 3 S. 3 bis 5 MTV einen Verfall auch des gesetzlichen Urlaubsanspruchs schon zum 31.12. des Urlaubsjahres ohne Übertragung für den Fall vor, dass eine Erkrankung des Arbeitnehmers während des gesamten Urlaubsjahres vorliegt, und ist insoweit unwirksam. Dieser, auch zwischen den Parteien unstreitige, Verstoß gegen §§ 1, 3 Abs. 1

BUrlG führt jedoch lediglich zur Teilunwirksamkeit der tariflichen Regelung gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG i.V.m. § 134 BGB. Die tarifvertragliche Regelung bleibt im Übrigen wirksam, weil sich der Schutzbereich der §§ 1, 3 Abs. 1, 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG ebenso wie des Art. 7 der RL 2003/88/EG nicht auf den tariflichen Mehrurlaub erstreckt (vgl. BAG, Urteil vom 29.09.2020, 9 AZR 364/19).

40
cc) Ein Gleichlauf des tariflichen und des gesetzlichen Urlaubsanspruchs ist damit nicht gegeben, § 7 Abs. 3 BUrlG in unionsrechtskonformer Auslegung wirkt sich auf den übergesetzlichen, tarifvertraglichen Urlaubsanspruch des Klägers aus dem Jahr 2023 nicht aus. Die eigenständige Regelung der Tarifvertragsparteien betrifft auch den Fall der im laufenden Urlaubsjahr beginnenden und sodann andauernden Erkrankung.

41
(1) Dem Kläger ist zwar dahingehend zuzustimmen, dass die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 3 S. 3 MTV die Übertragung von Urlaub in das Folgejahr für den Fall einer im gesamten Urlaubsjahr bestehenden Erkrankung des Arbeitnehmers gänzlich ausgeschlossen haben, sodass eine Verlängerungsoption der Betriebsparteien für den Übertragungszeitraum für diese Fälle schon nicht vereinbart ist. Ein solcher Fall liegt hier aber nicht vor, der Kläger war nicht im gesamten Urlaubsjahr 2023, sondern erst ab dem 07.08.2023 arbeitsunfähig erkrankt.

42
(2) Die Regelung in § 4 Abs. 3 S. 3 MTV ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht dahingehend zu verstehen, dass sie unabhängig von einer während des gesamten Urlaubsjahres bestehenden Erkrankung eine Urlaubsübertragung grundsätzlich für den Fall ausschließt, dass aufgrund von Langzeiterkrankung der Urlaub nicht mehr bis zum Ende des Jahres genommen werden kann. Sie betrifft nur den Fall einer Erkrankung während des gesamten Urlaubsjahres. Dies ergibt die Auslegung der tarifvertraglichen Regelung.

43
Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Ausgehend zunächst vom Wortlaut ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen. 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 Tarifnormen ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang. Bleiben sodann noch Zweifel, können weitere Kriterien Berücksichtigung finden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. BAG, Urteil vom 05.03.2024, 9 AZR 46/23).

44
Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze haben die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 3 S. 3 MTV ausschließlich Fälle einer im gesamten Urlaubsjahr bestehenden Erkrankung geregelt. Der Wortlaut des § 4 Abs. 3 S. 3 MTV schließt eindeutig nur eine Erkrankung des Arbeitnehmers während des gesamten Urlaubsjahres als in der Person des Arbeitnehmers liegenden, eine Übertragung des Urlaubs rechtfertigenden Grund aus. Für ein Verständnis dahingehend, hiervon seien auch nur in Teilen des Urlaubsjahres bestehende Erkrankungen erfasst, die einer Inanspruchnahme des Urlaubs bis zum Ende des Urlaubsjahres entgegenstehen, bietet die tarifvertragliche Regelung keine Anhaltspunkte, ein so beabsichtigter Sinn und Zweck der Tarifnorm hätte in ihnen keinen Niederschlag gefunden.

45
dd) Der Verfall des übergesetzlichen, tarifvertraglichen Urlaubsanspruchs des Klägers aus dem Jahr 2023 richtet sich damit allein nach § 4 Abs. 3 MTV i.V.m. Ziffer 2 Abs. 2 GBV. Er ist damit mit Ablauf des 06.04.2024 verfallen. Darüber, dass der Arbeitgeber hier seinen mangels diesbezüglicher Abweichung im Tarifvertrag auch für den übergesetzlichen Urlaubsanspruch bestehenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs (vgl. BAG, Urteil vom 29.09.2020, 9 AZR 364/19) ausreichend nachgekommen ist, besteht zwischen den Parteien kein Streit. Der Kläger ist den zutreffenden diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts auch in der Berufung nicht entgegengetreten.

46

Der übergesetzliche, tarifvertragliche Urlaubsanspruch des Klägers aus dem Jahr 2023 ist damit hier mit Ablauf des 06.04.2024 verfallen. Ein Anspruch des Klägers auf die mit der Klage geltend gemachte Gutschrift besteht nicht.

47
2. Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Gutschrift von zehn Urlaubstagen gestützt auf einen arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch, welchen der Kläger hilfsweise geltend macht. Der Kläger kann aus Ziffer 4 seines Arbeitsvertrages keinen übergesetzlichen Urlaubsanspruch geltend machen, da sein Arbeitsvertrag diesbezüglich gegenüber dem MTV keine günstigeren Regelungen enthält, § 4 Abs. 3 TVG.

48
a) Die Regelungen des nachwirkenden MTV gelten zwischen den Parteien gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 TVG, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden, § 4 Abs. 5 TVG. Die Regelungen zum Urlaub in Ziffer 4 des Arbeitsvertrages könnten nur dann vorrangig Geltung beanspruchen, wenn sie für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen enthielten, § 4 Abs. 3 TVG. Dies gilt auch im hier vorliegenden Zeitraum der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG, da es sich in den Regelungen des im Jahr 1993 abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht um Regelungen handelt, die Rechtsnormen des Tarifvertrages aus dem Jahr 2005 im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG ersetzen (vgl. ErfK/Franzen, 26. Auflage, § 4 TVG Rn. 64, 3). Die diesbezüglichen Regelungen des Arbeitsvertrages werden demnach weiterhin durch die nachwirkenden tariflichen Regelungen verdrängt (vgl. BAG, Urteil vom 12.12.2007, 4 AZR 998/06), sofern nicht die arbeitsvertragliche Regelung nach dem Günstigkeitsprinzip Vorrang hätte, was hier nicht der Fall ist.

49
b) Die Kollision zwischen aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit für ein Arbeitsverhältnis normativ geltenden Tarifregelungen und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist nach dem sich aus § 4 Abs. 3 TVG ergebenden Günstigkeitsprinzip zu lösen. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus dem Vergleich der durch Auslegung zu ermittelnden, in einem inneren Zusammenhang stehenden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, d. h. nach dem sogenannten Sachgruppenvergleich (vgl. BAG, Urteil vom 12.06.2024, 4 AZR 202/23; BAG, Urteil vom 25.01.2023, 4 AZR 180/22).

50
Für dessen Durchführung sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im konkreten Einzelfall. Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht, liegt also eine sogenannte ambivalente Regelung vor, so ist keine Günstigkeit im Sinne des § 4 Abs. 3 TVG gegeben (vgl. BAG, Urteil vom 28.01.2025, 9 AZR 66/24). Das Arbeitsgericht hat hier zutreffend den Günstigkeitsvergleich anhand einer Sachgruppe „Urlaub“ durchgeführt, dieser Sachgruppenbildung sind auch die Parteien in der Berufung nicht entgegengetreten.

51
c) Ausgehend von den vorstehenden Grundsätzen erweisen sich hier die Regelungen in Ziffer 4 des Arbeitsvertrages zu Umfang, Inanspruchnahme, Übertragung, Verfall und Abgeltung des Urlaubs nicht als günstiger als die entsprechenden Regelungen in § 4 MTV.

52
(1) Dem Kläger ist zwar dahingehend zuzustimmen, dass im hier individuell vorliegenden Anwendungsfall der im Jahr 2023 unterjährig begonnenen und über den durch die GBV verlängerten Übertragungszeitraum hinausgehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die arbeitsvertragliche Urlaubsregelung, für welche § 7 Abs. 3 BUrlG in unionsrechtskonformer Auslegung Anwendung fände, günstiger wäre. Der Günstigkeitsvergleich ist jedoch unabhängig vom individuellen Anwendungsfall anhand der abstrakten Regelungen durchzuführen. Ausgehend von diesen abstrakten Regelungen in MTV und Arbeitsvertrag einschließlich anwendbarer gesetzlicher Regelungen ist nicht festzustellen, dass die arbeitsvertragliche Regelung günstiger für den Arbeitnehmer wäre.

53
(2) Der Umfang des Urlaubsanspruchs ist mit jeweils 30 Tagen identisch. Bei einem Eintritt in der ersten Jahreshälfte kommt es ebenso wie bei einem Austritt in der zweiten Jahreshälfte lediglich nach den tariflichen Regelungen zu einer Zwölftelung. Bei einem rentenbedingten Austritt in der ersten Jahreshälfte

kommt es hingegen arbeitsvertraglich zu einer Zwölftelung, tarifvertraglich besteht unabhängig vom konkreten Austrittszeitpunkt ein Anspruch auf die Hälfte des Jahresurlaubs. Für Fälle der Zwölftelung stellt der Tarifvertrag auf den Kalendermonat ab, beinhaltet aber zugleich eine Sonderregelung dafür, dass von einem vollen Kalendermonat auch auszugehen ist, wenn das Arbeitsverhältnis während sämtlicher Arbeitstage des Kalendermonats bestanden hat. Den Übertragungszeitraum bestimmt der Tarifvertrag zunächst mit dem 31. März entsprechend der gesetzlichen Regelung, enthält aber ergänzend eine Öffnungsklausel für eine abweichende Bestimmung durch die Betriebsparteien bis längstens 30. April. Zu Lage und Inanspruchnahme des Urlaubs sieht der Arbeitsvertrag eine Abstimmung mit der Leitung sowie eine Übereinstimmung mit den Kursferien vor, auch der Tarifvertrag sieht in § 4 Abs. 7 eine Einbringung des Urlaubs in den Ferienzeiten vor, wenn Beschäftigte in den Schulferien von der Arbeit freigestellt sind. Für die Abgeltung bei Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehenden Urlaubsanspruches sehen weder der Arbeitsvertrag noch der Tarifvertrag von den gesetzlichen Regelungen abweichende Vorgaben vor.

54
(3) In der Gesamtbetrachtung erweist sich keine der beiden Regelungen als abstrakt günstiger als die andere. Eine etwaige Günstigkeit für den Arbeitnehmer ergibt sich immer erst im konkreten, individuellen Anwendungsfall und ist beispielsweise davon abhängig, wann und aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis endet oder wann es beginnt.

55
Ist eine Günstigkeit nach den abstrakten Regelungen wie hier nicht festzustellen, sondern hängt vom konkreten, individuellen Anwendungsfall ab, so liegt für die Frage des Günstigkeitsvergleichs nach § 4 Abs. 3 TVG im Arbeitsvertrag keine günstigere, sondern vielmehr eine ambivalente Regelung vor. Es bleibt damit im Ergebnis bei der normativen Wirkung der tarifvertraglichen Regelung, welche die arbeitsvertragliche Regelung verdrängt. Der Kläger kann damit aus Ziffer 4 seines Arbeitsvertrages keinen Anspruch auf den streitgegenständlichen übergesetzlichen Urlaub ableiten. Auf die Frage, ob die Betriebsparteien durch die GBV auch Regelungen für individualvertragliche Urlaubsansprüche treffen konnten, kommt es damit nicht an.

56
Die Berufung des Klägers war mithin insgesamt zurückzuweisen.

III.

57
1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

58
2. Die Zulassung der Revision erfolgte unter Berücksichtigung der Ausführungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zu einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen bei der Beklagten, für welche diese Frage von Belang und streitig ist, nach § 72 Nr. 1 ArbGG mit Blick auf die Frage der eigenständigen, vom gesetzlichen Fristenregime gelösten Regelung zu Urlaubsübertragung und -verfall in § 4 Abs. 3 MTV.