

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 26. Mai 2020  
- 9 AZR 259/19 -  
ECLI:DE:BAG:2020:260520.U.9AZR259.19.0

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 3. August 2018  
- 17 Ca 6536/18 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 7. Dezember 2018  
- 9 Sa 1718/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Tariflicher Urlaubsanspruch - Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers  
- Vertrauensschutz

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 259/19  
9 Sa 1718/18  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
26. Mai 2020

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Mai 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Gell und Dr. Leitner für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 7. Dezember 2018 - 9 Sa 1718/18 - teilweise aufgehoben und insgesamt wie folgt neu gefasst:
  1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 3. August 2018 - 17 Ca 6536/18 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert.
  2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 487,60 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. Juli 2018 zu zahlen.
- II. Von den erstinstanzlichen Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 83/100 und die Beklagte 17/100, von den Kosten der Berufung die Klägerin 45/100 und die Beklagte 55/100 zu tragen. Die Kosten der Revision hat die Beklagte zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2017. 1

Zwischen den Parteien bestand seit dem 1. Februar 2017 ein Arbeitsverhältnis. Die Klägerin war als Reinigungskraft zunächst an einem Tag in der Woche tätig, ab dem 18. April 2017 auf Grundlage eines Änderungsvertrags vom 18. April 2017 an fünf Tagen mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden. 2

Im Änderungsvertrag heißt es ua.: 3

#### **„§ 10 Ausschlußklausel**

Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis müssen innerhalb von 2 Monaten nach Zugang der letzten Gehaltsabrechnung schriftlich geltend gemacht werden. Siehe auch RTV § 22.“

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV) vom 28. Juni 2011 in der Fassung vom 8. Juli 2014 Anwendung, der in dem für den Streitfall maßgeblichen Zeitraum allgemeinverbindlich war.

4

Der RTV regelt ua.:

5

### **§ 9 Lohnperiode - Lohnabrechnung**

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

1. ... Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.
2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Der Lohn ist bargeldlos zu zahlen.

### **§ 15 Urlaub**

#### **1. Urlaubsanspruch**

- 1.1 Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche:

im 1. Beschäftigungsjahr - 28 Arbeitstage,

...

Sofern die Beschäftigung mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

...

- 1.4 Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.

Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

- 1.5 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind die am 01. Januar des Urlaubsjahres erreichten Beschäftigungsjahre maßgebend.

#### **2. Urlaubslohn**

- 2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate, mindestens jedoch den für seine/ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts jeweils gültigen tariflichen Mindestlohn, für seine/ihre aktuelle regelmäßige Ar-

beitszeit. Unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z. B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw.

Bei der Berechnung des Lohnes bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz, wie z. B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

Sofern der/die Beschäftigte weniger als zwölf Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

- 2.2 Der Urlaubslohn kann nach der in Ziffer 1 errechneten Höhe nur dann gefordert und ausgezahlt werden, wenn
- a) ...
  - b) dem/der Beschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann,
  - c) ...

...

### **3. Urlaubsantritt**

- 3.1 Der volle Urlaub kann bei Neueinstellungen erstmalig nach sechs Monaten, bei Jugendlichen nach drei Monaten ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber (Wartezeit) beansprucht werden.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Beschäftigten nach den Bedürfnissen des Betriebes bestimmt.

- 3.2 Der Urlaub ist während des Urlaubsjahres möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

Der Urlaub jugendlicher Beschäftigter soll während der Berufsschulferien gewährt werden.

- 3.3 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen.

- 3.4 Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubs-

anspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

...

### **§ 21 Restlohn - Arbeitspapiere**

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 9.

...

### **§ 23 Ausschlussfristen**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Die Beklagte gewährte der Klägerin für das Jahr 2017 insgesamt an 6  
10 Arbeitstagen Urlaub.

Mit Schreiben vom 18. April 2018 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 4. Mai 2018. Die Klägerin erhob mit ihrer am 8. Mai 2018 eingereichten Klage im vorliegenden Verfahren Kündigungsschutzklage. Mit außergerichtlichem Schreiben vom 9. Mai 2018 verlangte sie die Abgeltung ihrer Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2017. Die Beklagte bat daraufhin zunächst mit Schreiben vom 16. Mai 2018 unter Hinweis auf § 15 RTV um nähere Ausführungen hierzu. Mit Schreiben vom 15. Juni 2018 lehnte sie die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2017 ab. Die Klägerin machte ihre Ansprüche daraufhin im vorliegenden Verfahren klageerweiternd mit einem am 16. Juli 2018 per Telefax eingereichten, der Beklagten am 23. Juli 2018 zugestellten Schriftsatz gerichtlich geltend. 7

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihr restliche 13 Arbeitstage Urlaub für das Jahr 2017 mit 61,80 Euro brutto je Urlaubstag abzugelten, weil sie den Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen könne. Die Beklagte habe es versäumt, ihr von sich aus Urlaub zu gewähren. Ihr Resturlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 sei deshalb nicht verfallen. Hilfsweise verlange sie Schadensersatz, weil die Beklagte es unterlassen habe, sie aufzufordern, den Urlaub zu nehmen und sie auf einen möglichen Verfall des Urlaubs hinzuweisen. 8

Die Klägerin hat in den Vorinstanzen - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 803,40 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Juni 2018 zu zahlen. 9

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt vertreten, etwaige Resturlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2017 seien mit Ablauf des Urlaubsjahres verfallen. In ihrem Betrieb hänge ein Jahresplaner aus, damit die Mitarbeiter ihren Urlaub beantragen und miteinander abstimmen könnten. Aus dieser Praxis ergebe sich die Aufforderung, den Urlaub zu nehmen. Sie habe nicht wissen können, dass sie die Klägerin auf die Möglichkeit des Verfalls der Urlaubsansprüche habe hinweisen müssen. Jedenfalls der tarifliche Mehrurlaub für 2017 sei erloschen, weil die Tarifvertragsparteien den Verfall des Mehrurlaubs mit § 15 Ziff. 3.4 RTV eigenständig geregelt hätten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien zudem allenfalls 7,89 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2017 offen gewesen. Der Klägerin hätten nach § 15 Ziff. 1.4 RTV für das Jahr 2017 nur 20,89 Arbeitstage Urlaub zugestanden. Sie habe der Klägerin auch am 2. Oktober, 30. Oktober und 1. Dezember 2017 Urlaub gewährt. 10

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2017 abgewiesen. Zudem hat es die Kündigungsschutzklage der Klägerin (rechtskräftig) abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte (rechtskräftig) 11

tig) verurteilt, an die Klägerin zur Abgeltung von 5,3 Arbeitstagen Urlaub 329,39 Euro brutto nebst Zinsen seit 24. Juli 2018 zu zahlen. Im Übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verlangt die Klägerin über die ihr vom Landesarbeitsgericht zugesprochene Abgeltung von 5,3 Arbeitstagen Urlaub hinausgehend, die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 2,56 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2017 mit 158,21 Euro brutto abzugelten und Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 24. Juli 2018 zu zahlen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts, soweit der Rechtsstreit in die Revisionsinstanz gelangt ist, zu Unrecht zurückgewiesen. Die Beklagte ist nach § 15 Ziff. 2.2 Buchst. b) RTV iVm. § 15 Ziff. 2.1 RTV verpflichtet, an die Klägerin zur Abgeltung weiterer 2,56 Arbeitstage Urlaub 158,21 Euro brutto nebst Zinsen hieraus seit dem 24. Juli 2018 zu zahlen. 12

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der RTV vom 28. Juni 2011 in der Fassung vom 8. Juli 2014 kraft Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 Abs. 4 Satz 1 TVG) Anwendung. Für den vorliegenden Rechtsstreit ist es ohne Bedeutung, dass der RTV zum 31. Juli 2019 gekündigt wurde. Die Allgemeinverbindlichkeit endete infolge der Kündigung nach § 5 Abs. 5 Satz 3 TVG (erst) mit Ablauf des Tarifvertrags am 31. Juli 2019 (vgl. BAG 8. November 2006 - 4 AZR 590/05 - Rn. 18 f., BAGE 120, 84; Schaub ArbR-HdB/Treber 18. Aufl. § 205 Rn. 33). 13

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe allein Anspruch auf Abgeltung des von der Beklagten nicht gewährten gesetzlichen Mindesturlaubs für das Jahr 2017. Der tarifliche Mehrurlaub sei mit Ablauf des Urlaubsjahres 2017 verfallen, weil die Klägerin die Erteilung des Urlaubs im Urlaubsjahr 2017 nicht verlangt habe und Übertragungsgründe iSv. § 15 Ziff. 3.3 14

Satz 2 RTV nicht vorgelegen hätten. Die Tarifvertragsparteien hätten mit § 15 RTV von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, für den tariflichen Mehrurlaub abweichend vom Bundesurlaubsgesetz eigene Regelungen zu vereinbaren. Deshalb stehe es dessen Verfall nicht entgegen, dass die Beklagte es unterlassen habe, der Klägerin den Umfang des bestehenden Urlaubsanspruchs mitzuteilen und sie aufzufordern, den Urlaub innerhalb einer bestimmten Frist zu nehmen; dies habe lediglich den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 7 Abs. 3 BUrlG ausgeschlossen.

III. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Der RTV regelt die in richtlinienkonformer Auslegung von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG bestehenden Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten bei der Verwirklichung des tariflichen Urlaubsanspruchs und die Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung nicht abweichend von den gesetzlichen Vorgaben. Die entgegenstehende Annahme des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft. 15

1. Nach der Rechtsprechung des Senats erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) 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 in richtlinienkonformer Auslegung abgeleiteten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ist grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes des § 7 Abs. 3 BUrlG. Der Senat hat seine bisherige Rechtsprechung im Anschluss an das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) 16

dementsprechend weiterentwickelt (vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 21 ff., BAGE 165, 376).

a) Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt 17  
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. Er muss 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., BAGE 165, 376).

b) Infolge des Fehlens konkreter gesetzlicher Vorgaben ist der Arbeitgeber 18  
grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, deren er sich zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten bedient. Die Mittel müssen jedoch zweckentsprechend sein. Sie müssen geeignet sein, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub in Anspruch nimmt. Es ist der Eintritt einer Situation zu vermeiden, in der ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers davon abgehalten werden kann, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber geltend zu machen. Ob der Arbeitgeber das Erforderliche getan hat, um seinen Mitwirkungsobliegenheiten zu genügen, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen. Die Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten hat der Arbeitgeber darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, weil er hieraus eine für sich günstige Rechtsfolge ableitet (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 40, BAGE 165, 376).

c) Hat der Arbeitgeber durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten 19  
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,

*BAGE 130, 119*). 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, BAGE 165, 376*).

d) 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 (*BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 44, BAGE 165, 376*).

2. Diese Grundsätze gelten auch für den tariflichen Urlaubsanspruch nach § 15 Ziff. 1.1 iVm. § 15 Ziff. 1.4 RTV. 21

a) Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. 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 mwN*). 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, 22

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). 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).

b) Im RTV hat ein vom Gesetzesrecht abweichender Regelungswille der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers keinen Niederschlag gefunden. 23

aa) § 15 RTV vollzieht die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes zur Bindung des Urlaubsanspruchs an das Urlaubsjahr und den Voraussetzungen seiner Übertragung auf das folgende Jahr nach. Die Regelungen in § 15 Ziff. 3.1 Satz 1, 3.2 Satz 1 und 3.3 Satz 1 RTV stimmen im Wortlaut weitgehend mit § 7 Abs. 3 BUrlG überein, soweit sie - was für den Streitfall ohne Bedeutung ist - nicht jugendliche Beschäftigte betreffen. Nach § 15 Ziff. 1 und Ziff. 3 RTV ist der tarifliche Urlaubsanspruch - entsprechend den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 23, BAGE 165, 376) - grundsätzlich auf das Kalenderjahr als Urlaubsjahr bezogen ausgestaltet. Der Urlaub ist nach § 15 Ziff. 3.3 Satz 1 RTV im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des nächsten Kalenderjahres ist nach § 15 Ziff. 3.3 Satz 2 RTV nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. 24

bb) Der RTV regelt die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs nicht abweichend vom Bundesurlaubsgesetz. § 15 Ziff. 3.1 Satz 2 RTV weist die zeitliche Festlegung des Urlaubs dem Arbeitgeber zu und schließt damit wie § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ein Selbstbeurlaubungsrecht des Arbeitnehmers aus. 25

Soweit § 15 Ziff. 3.1 Satz 2 RTV von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG abweicht, betrifft dies nicht die Obliegenheit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer aufzufordern, den Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. Im Übrigen legt der Tarifvertrag das Verfahren der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub und damit die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers nicht abweichend vom Bundesurlaubsgesetz fest. Es spricht zudem für ein Verständnis von § 15 RTV, der Arbeitgeber habe auch bei der Verwirklichung des tariflichen Mehrurlaubs die ihm nach Bundesurlaubsgesetz für den gesetzlichen Mindesturlaub auferlegten Mitwirkungsobliegenheiten zu beachten, dass der Tarifvertrag insoweit nicht zwischen dem gesetzlichen und tariflichen Urlaubsanspruch differenziert (*vgl. BAG 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 - Rn. 28, BAGE 137, 328*).

cc) Eine Unterscheidung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub nimmt der Tarifvertrag zwar für Fälle vor, in denen Krankheit der Inanspruchnahme von Urlaub entgegensteht. In Abgrenzung zu der den gesetzlichen Mindesturlaub betreffenden Regelung in § 15 Ziff. 3.4 Satz 2 RTV bestimmt § 15 Ziff. 3.4 Satz 3 RTV, dass der tarifliche Urlaub, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt. Einen darüberhinausgehenden Regelungsgehalt weist die Tarifnorm jedoch nicht auf. Sie verhält sich weder zu den Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers noch dazu, ob diese Voraussetzung für das Erlöschen des gesetzlichen und tariflichen Urlaubsanspruchs mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums sind.

26

3. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der nach § 15 Ziff. 1.4 iVm. § 15 Ziff. 1.1 RTV entstandene tarifliche Urlaubsanspruch der Klägerin, auch soweit dieser über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausging, nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres 2017 verfallen. Die Klägerin war entgegen der Annahme der Vorinstanzen nicht gehalten, die Gewährung von Urlaub zu beantragen, um den Verfall ihres Urlaubsanspruchs zu vermeiden. Der tarifliche Urlaubsanspruch unterlag keiner Befristung auf das Urlaubsjahr 2017, weil die Beklagte nach den

27

bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO), ihrer Obliegenheit nicht nachgekommen ist, die Klägerin aufzufordern, ihren Urlaub zu nehmen, und ihr klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn sie ihn nicht beantragt. Der nicht verfallene Urlaub aus dem Jahr 2017 trat infolgedessen zu dem tariflichen Urlaubsanspruch der Klägerin hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entstand. Für ihn galten die Regelungen des § 15 Ziff. 3.3 Satz 1 und Satz 2 RTV, wie für den neu entstandenen tariflichen Urlaubsanspruch.

IV. Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Beklagte kann sich im Hinblick auf ihre Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs weder in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub noch auf den tariflichen Mehrurlaub mit Erfolg auf einen durch Rechtsprechung begründeten Vertrauensschutz berufen. 28

1. Die Möglichkeiten der nationalen Gerichte zur Gewährung von Vertrauensschutz sind - im Anwendungsbereich des Unionsrechts - unionsrechtlich vorgeprägt und begrenzt (vgl. hierzu im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 165, 376). Der Gerichtshof hat über die den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen betreffenden, mit Beschluss vom 13. Dezember 2016 (- 9 AZR 541/15 (A) -) gestellten Vorlagefragen des Senats mit Urteil vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) entschieden. Er hat die Geltung der von ihm vorgenommenen Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG - wie von Art. 31 Abs. 2 GRC - nicht aus Gründen eines unionsrechtlichen Vertrauensschutzes in zeitlicher Hinsicht eingeschränkt und eine zeitliche Geltungsbeschränkung damit implizit abgelehnt. Eine richtlinienkonforme Auslegung von § 7 BUrlG kann das Bundesarbeitsgericht nicht aus Gründen des Vertrauensschutzes nach nationalem Recht auf einen Zeitpunkt nach Inkrafttreten von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verschieben (vgl. BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 - Rn. 40; BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 34, BAGE 165, 376). 29

2. Die unionsrechtlichen Begrenzungen der Gewährung von Vertrauensschutz betreffen zwar allein den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Sie sind jedoch auch für den tariflichen Urlaubsanspruch zu beachten, soweit der Tarifvertrag - wie vorliegend hinsichtlich der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs - den Gleichlauf des tariflichen mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch regelt. 30
- V. Der Senat kann nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst abschließend entscheiden, weil die für eine Endentscheidung erforderlichen Feststellungen getroffen sind. Die Beklagte ist danach gemäß § 15 Ziff. 2.2 Buchst. b) RTV iVm. § 15 Ziff. 2.1 RTV verpflichtet, der Klägerin - wie beantragt (§ 308 Abs. 1 ZPO) - über die vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig zugesprochene Abgeltung von 5,3 Urlaubstagen hinaus weiteren 2,56 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2017 mit 158,21 Euro brutto abzugelten. 31
1. Nach § 15 Ziff. 2.2 Buchst. b) RTV setzt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung voraus, dass dem/der Beschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann. 32
2. Die Klägerin hatte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (jedenfalls) noch einen Resturlaubsanspruch von 7,86 Arbeitstagen Urlaub aus dem Jahr 2017. 33
- a) Der Umfang des Urlaubsanspruchs der Klägerin für das Kalenderjahr 2017 war nach § 15 Ziff. 1.4 iVm. § 15 Ziff. 1.1 RTV zu ermitteln. 34
- aa) Gemäß § 15 Ziff. 1.1 Satz 1 RTV beträgt der Jahresurlaub auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche im 1. Beschäftigungsjahr 28 Arbeitstage. Sofern die Beschäftigung an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage gemäß § 15 Ziff. 1.1 Satz 2 RTV entsprechend. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch gemäß § 15 Ziff. 1.4 35

Satz 1 RTV 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Nach § 15 Ziff. 1.4 Satz 2 RTV darf der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden.

bb) Die Klägerin hatte, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien erst am 1. Februar 2017 begann, gemäß § 15 Ziff. 1.4 Satz 1 RTV für das Jahr 2017 nicht Anspruch auf den vollen Urlaub nach § 15 Ziff. 1.1 RTV, sondern nur auf ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des Urlaubsjahres 2017 bestand. 36

(1) Bei der Quotelung des tariflichen Urlaubsanspruchs nach § 15 Ziff. 1.4 Satz 1 RTV sind die Kalendermonate pauschal mit 30 Tagen monatlich zugrunde zu legen, denn der Tarifvertrag stellt unterschiedslos auf „volle Kalendermonate“ ab, ohne zwischen den einzelnen Kalendermonaten nach der konkreten Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu differenzieren (*zur abweichenden Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 3 Abs. 1 BUrlG anhand der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 30 ff., BAGE 166, 176*). 37

(2) Soweit § 15 Ziff. 1.1 Satz 2 RTV bestimmt, dass sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend erhöht oder verringert, sofern die Beschäftigung an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche erfolgt, sind bei der Quotelung die einzelnen Zeitabschnitte mit einer unterschiedlichen Zahl von Beschäftigungstagen ebenfalls mit 30 Tagen je Monat zu berücksichtigen. Dies trägt der in § 191 BGB niedergelegten gesetzlichen Wertung Rechnung, wonach ein Monatszeitraum zu 30 Tagen gerechnet wird (*vgl. zu § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 556/17 - Rn. 17, BAGE 165, 200; zur Gesamtberechnung bei Annahmeverzug des Arbeitgebers BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 24, BAGE 141, 340*). Eine von § 191 BGB abweichende Wertung ist § 15 Ziff. 1.4 Satz 1 RTV nicht zu entnehmen. Es wäre zudem wertungswidersprüchlich, im Rahmen der Berechnung nach § 15 Ziff. 1.4 Satz 1 RTV bei im Urlaubsjahr gleichmäßiger Verteilung der Tage mit Arbeitspflicht auf die Woche die konkrete Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht unberücksichtigt zu lassen, aber bei 38

einer wechselnden Verteilung den anteiligen Urlaubsanspruch arbeitstagen genau zu berechnen.

(3) Hiervon ausgehend ergibt sich nach § 15 Ziff. 1.4 Satz 1 RTV ein tariflicher Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2017 von gerundet 20,87 Arbeitstagen Urlaub, der ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch einschloss. 39

b) Im Umfang von 7,87 Arbeitstagen ist der Urlaubsanspruch der Klägerin nicht gemäß § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen. Die Beklagte hat der Klägerin nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) - neben den unstreitig gewährten 10 Arbeitstagen Urlaub - auch am 2. Oktober, 30. Oktober und 1. Dezember 2017 Urlaub gewährt, dh. an insgesamt 13 Arbeitstagen. Die Beklagte ist danach gemäß § 15 Ziff. 2.2 Buchst. b) RTV verpflichtet, der Klägerin über die vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig zugesprochene Abgeltung von 5,3 Urlaubstagen hinaus, wie beantragt (§ 308 Abs. 1 ZPO), weitere 2,56 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2017 mit 158,21 Euro brutto abzugelten. Einwendungen gegen die Berechnung des Abgeltungsanspruchs hat die Beklagte nicht erhoben. 40

3. Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin ist weder nach § 10 des Änderungsvertrags noch nach § 23 RTV erloschen, denn die Klägerin hat die Fristen zur schriftlichen Geltendmachung gemäß § 10 des Änderungsvertrags und § 23 Abs. 1 RTV, wie die zur gerichtlichen Geltendmachung gemäß § 23 Abs. 2 RTV, mit der am 16. Juli 2018 per Telefax eingereichten, der Beklagten am 23. Juli 2018 zugestellten Klage gewahrt. Der Urlaubsabgeltungsanspruch war als „Urlaubslohn“ (§ 15 Ziff. 2.2 Buchst. b) RTV) nicht mit seinem Entstehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 4. Mai 2018 fällig, sondern nach § 21 Ziff. 1 RTV iVm. § 9 Ziff. 2 RTV erst am 15. Juni 2018 (vgl. zu § 8 Ziff. 2 RTV aF BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 758/12 - Rn. 13 ff.). Die Frist zur schriftlichen und gerichtlichen Geltendmachung begann nicht vor Fälligkeit des Anspruchs zu laufen (vgl. BAG 16. April 2013 - 9 AZR 731/11 - Rn. 27, BAGE 145, 8). Die Frage der Wirksamkeit der Ausschlussfristen bedarf deshalb keiner Erörterung. 41

- |    |  |    |
|----|--|----|
| 4. | Die Zinsentscheidung beruht auf § 291 BGB.         | 42 |
| V. | Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. | 43 |

Kiel

Zimmermann

Weber

Gell

Leitner