

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 20. Januar 2015
- 9 AZR 585/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:200115.U.9AZR585.13.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 25. April 2012
- 2 Ca 3785/11 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 10. Mai 2013
- 10 Sa 595/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsgeld - Fälligkeitsregelung in einem Formulararbeitsvertrag - Urlaubsabgeltung - Minderung des Urlaubs bei selbst verschuldetem Ausscheiden des Arbeitnehmers

Bestimmungen:

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Art. 7; BGB § 305 Abs. 1, § 307 Abs. 1; BUrlG §§ 1, 3 Abs. 1, § 7 Abs. 3 und Abs. 4; Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW idF vom 28. Juni 2007 (MTV) §§ 8, 15

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 585/13
10 Sa 595/12
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

gegen

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Vogg und Wullhorst für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. Mai 2013 - 10 Sa 595/12 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25. April 2012 - 2 Ca 3785/11 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert.
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.178,92 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. Juni 2011 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu 9/10 zu tragen, der Kläger zu 1/10.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten, gesetzlichen Mindesturlaub und tariflichen Mehrurlaub aus den Jahren 2009 und 2010 abzugelten und an ihn Urlaubsgeld für das Jahr 2010 zu zahlen. 1

Die Beklagte beschäftigte den Kläger seit dem 21. Oktober 1996 als Lagermeister. Das monatliche Bruttoentgelt des Klägers, der seine Arbeitsleistung an fünf Tagen in der Woche erbrachte, betrug zuletzt 2.607,50 Euro. 2

Der Formulararbeitsvertrag der Parteien vom 21. Oktober 1996 (ArbV) enthält ua. folgende Regelungen: 3

„§ 12

Anwendung tarifvertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen

Neben den vorstehenden Vertragsvereinbarungen gelten insbesondere hinsichtlich des Urlaubs, des Urlaubsgeldes ... und des Erlöschens von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages, des Lohnrahmenabkommens, des Lohn- und Urlaubsgeldabkommens ... im Groß- und Außenhandel NRW.

...

§ 14
Sonstige Bestimmungen

...

Weiter wird vereinbart:
Urlaubsgeld lt. Tarifvertrag Groß- und Außenhandel zum
30.6.
Leistungsprämie lt. besonderer Vereinbarung zum 30.11.

...“

In dem Urlaubsgeldabkommen vom 29. Juli 2002, das mit Wirkung zum 1. Januar 2002 in Kraft trat, heißt es ua. wie folgt: 4

„§ 2
Urlaubsgeld

1. Das Urlaubsgeld gemäß § 8 Nr. 6 des MTV für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen beträgt ... ab 2003 € 643,55.

...

...

4. Das Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt zu zahlen; es wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Arbeitnehmer tariflich zustehenden Urlaubs gewährt und genommen wird. ...

...“

Der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW idF vom 28. Juni 2007 (MTV), der am 1. Oktober 2007 in Kraft trat, enthält ua. folgende Bestimmungen: 5

„§ 8
Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. In jedem Urlaubsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Konnte der aus betrieblichen Gründen auf das Folgejahr übertragene Urlaub aus erneut dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen bis zum 31.03. nicht genommen werden, ist er ausnahmsweise abzugelten.

...

4. Die Mindestdauer des Jahresurlaubs beträgt:

...

b) bei Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf ausschließlich 5 Werktage der Woche 30 Arbeitstage

...

...

6. Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld gemäß einem Urlaubsgeldabkommen. ...

7. a) Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Kalendermonat 1/12 des Jahresurlaubs.

b) Wird der Arbeitnehmer im Laufe eines Monats zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen oder kehrt er aus diesem zurück, erhält er auch für diesen Monat 1/12 des Jahresurlaubs; ...

...

f) Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist das zuviel erhaltene Entgelt als Gehalts-/Lohnvorschuss zurückzuerstatten ...

g) Der Urlaubsanspruch vermindert sich bei vorsätzlich verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Urlaub. § 8 Nr. 7a wird hierdurch nicht berührt. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entfällt in voller Höhe.

Zuviel erhaltenes Urlaubsentgelt oder bereits erhaltenes Urlaubsgeld sind als Gehalts-/Lohnvorschuss zurückzuerstatten und können bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden.

...

§ 15

Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

...

2. Der Anspruch auf ... Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Spätestens innerhalb weiterer drei Monate nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, so beträgt die Klagefrist einen Monat.

...

3. ...

Im Falle der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubsjahres wird der Urlaub sofort fällig; § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend. ...

Ist er ausnahmsweise abzugelten (§ 8 Nr. 1 Abs. 2), verfällt der Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn er nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten durch Klage geltend gemacht wird. Ist der Arbeitnehmer ausgeschieden, so verkürzt sich die Klagefrist auf einen Monat.

4. Eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der in § 15 Nr. 2 - 3 genannten Fristen ist ausgeschlossen; ...

...“

Im Jahr 2009 gewährte die Beklagte dem Kläger 17 Arbeitstage Urlaub. Der Kläger war vom 4. September 2009 bis zum 21. April 2011 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 1. November 2010 forderte der Kläger die Beklagte vergeblich auf, an ihn ua. Urlaubsgeld für das Jahr 2010 zu zahlen.

6

Mit Schreiben vom 17. Januar 2011 erklärte die Beklagte die außerordentliche fristlose, hilfsweise die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In der Klageschrift vom 27. Januar 2011, mit der der Kläger vor dem Arbeitsgericht (- 10 Ca 716/11 -) Rechtsschutz gegen die Kündigung suchte und

7

die der Beklagten am 10. Februar 2011 zugestellt wurde, verlangte der Kläger von der Beklagten ohne Erfolg ua., den verbleibenden Resturlaub abzugelten. Mit Urteil vom 21. April 2011, das dem Kläger am 7. Juni 2011 in vollständig abgefasster Form zugestellt wurde, wies das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Klägers mit der Begründung ab, der Beklagten sei aufgrund fortgesetzter Beleidigungen und Bedrohungen seitens des Klägers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten. Das Kündigungsschutzverfahren endete mit der Rücknahme der Berufung durch den Kläger in dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht (- 2 Sa 701/11 -).

Mit der Klageschrift vom 16. Mai 2011, die am Folgetag beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 23. Mai 2011 zugestellt worden ist, nimmt der Kläger die Beklagte im hiesigen Verfahren auf Zahlung von Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld in Anspruch. 8

Der Kläger ist der Ansicht gewesen, die tarifliche Kürzungsvorschrift des § 8 Nr. 7 Buchst. g MTV, deren tatbestandliche Voraussetzungen mangels einer vorsätzlichen Handlung nicht vorlägen, lasse seine Ansprüche auf gesetzlichen Mindesturlaub ebenso unberührt wie die Ansprüche auf tariflichen Mehrurlaub aus den Jahren 2009 und 2010. Lege man der Kürzungsbestimmung rückwirkende Kraft bei, werde er gegenüber arbeitsfähigen Arbeitnehmern ungerechtfertigt benachteiligt. Die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfrist habe erst mit Verkündung des Urteils vom 21. April 2011 oder dessen Zustellung an ihn am 7. Juni 2011 zu laufen begonnen. Der Anspruch auf Urlaubsgeld sei erst mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch für den von der Beklagten während des Arbeitsverhältnisses nicht gewährten Urlaub fällig geworden (§ 2 Nr. 4 *Urlaubsgeldabkommen*). Im Übrigen sei die tarifliche Ausschlussfrist nur auf den Mehrurlaub, nicht aber auf den Mindesturlaub anzuwenden. Schließlich sei es ihm nicht zumutbar gewesen, zugleich mit der Kündigungsschutzklage eine Klage auf Zahlung der Urlaubsabgeltung und des Urlaubsgelds zu erheben. 9

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.178,92 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, und
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 643,55 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, die Kürzungsvorschrift des § 8 Nr. 7 Buchst. g MTV führe zum Wegfall des Anspruchs auf Mehrurlaub und Urlaubsgeld. Die Urlaubsansprüche des Klägers für das Jahr 2009 seien bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen (§ 8 Nr. 1 MTV). Zudem habe der Kläger die Klageansprüche nicht binnen der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts - soweit für die Revision von Bedeutung - abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel, die vollständige Abweisung der Klage, weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist größtenteils unbegründet. 13

I. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung des Klägers insoweit zu Unrecht abgeändert, als es der Klage hinsichtlich des Urlaubsgelds für das Jahr 2010 stattgegeben hat. Der Kläger hat den Anspruch, der gemäß § 14 ArbV am 30. Juni 2010 fällig wurde, nicht binnen der tariflichen Ausschlussfrist gegenüber der Beklagten geltend gemacht (§ 15 Nr. 4 Halbs. 1 iVm. Nr. 2 MTV). 14

1. Nach § 15 Nr. 2 Abs. 1 MTV sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen. Eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf dieser Frist ist ausgeschlossen (§ 15 Nr. 4 Halbs. 1 MTV). Nach § 12 ArbV iVm. § 2 Nr. 4 Satz 1 Halbs. 2 Urlaubsgeldabkommen wird das Urlaubsgeld fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Arbeitnehmer tariflich zustehenden Urlaubs gewährt und genommen wird. Gemäß § 14 ArbV hat der Kläger „zum 30.6.“ Anspruch auf Urlaubsgeld. 15

2. Die Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsgeld richtet sich im Streitfall nach § 14 ArbV. Das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht davon ausgegangen, die arbeitsvertragliche Regelung sei intransparent und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB unwirksam. Vielmehr ergibt die Auslegung beider Klauseln, dass der Anspruch auf Urlaubsgeld am 30. Juni eines jeden Jahres fällig wurde. 16

a) Die §§ 12 und 14 ArbV sind bereits ihrem äußeren Erscheinungsbild nach Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Das Revisionsgericht hat die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen selbstständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen vorzunehmen. Allgemeine Geschäftsbedingungen 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, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 343/06 - Rn. 12). Sieht ein Formulararbeitsvertrag, der eine pauschale Bezugnahme auf einen Tarifvertrag enthält, eine ausdrückliche Regelung vor, die von einer tariflichen Bestimmung abweicht, hat die arbeitsvertragliche Regelung grundsätzlich Vorrang vor der in Bezug genommenen Tarifvorschrift (vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 40, BAGE 144, 306). So liegt der Fall hier. 17

b) Der Formulararbeitsvertrag vom 21. Oktober 1996 nimmt in § 12 in allgemeiner Form ua. auf die Bestimmungen des Urlaubsgeldabkommens Bezug. 18

Während § 2 Nr. 4 Satz 1 Halbs. 2 Urlaubsgeldabkommen die Fälligkeit des Urlaubsgelds an die Gewährung von Urlaub knüpft, sieht die ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag der Parteien eine Fälligkeit am 30. Juni eines jeden Jahres vor (§ 14 ArbV). Gründe, die es geboten scheinen lassen, von dem zitierten Grundsatz abzuweichen, dem zufolge die ausdrückliche AGB-Regelung der in pauschaler Form in Bezug genommenen Tarifbestimmung vorgeht, sind nicht ersichtlich. Vielmehr sprechen im Streitfall systematische Erwägungen gegen die Sichtweise des Landesarbeitsgerichts. Der Regelungszusammenhang, in den die beiden Bestimmungen eingebettet sind, belegt ein Spezialitätsverhältnis, in dessen Folge die allgemeine Bestimmung des § 12 ArbV hinter der spezielleren Regelung des § 14 ArbV zurücktritt. Der Arbeitsvertrag begründet nicht selbst einen Anspruch auf Urlaubsgeld, sondern verweist zu diesem Zweck auf den MTV und das Urlaubsgeldabkommen. Diese Regelungstechnik erlaubte es den Parteien, den Anspruch auf Urlaubsgeld in allgemeiner Form zum Gegenstand des Arbeitsvertrags zu machen und diese allgemeine Regelung in einer der nachfolgenden Bestimmungen - im Streitfall hinsichtlich der Fälligkeit - zu modifizieren. Im Übrigen hat - ohne dass dies für die Auslegung der Klausel nach objektiven Merkmalen zu berücksichtigen wäre - auch der Kläger die Fälligkeitsregelung im nämlichen Sinne verstanden. Anderenfalls hätte er die Beklagte nicht mit Schreiben vom 1. November 2010 zur Zahlung des Urlaubsgelds aufgefordert. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Beklagte ihm noch keinen Urlaub aus dem Jahr 2010 gewährt.

c) Schließlic h zeigt auch die Vereinbarung der Parteien in § 14 ArbV bezüglich der Fälligkeit der Leistungsprämie „zum 30.11.“, dass sie die Fälligkeit des Urlaubsgelds mit der Formulierung „zum 30.6.“ abweichend von der tariflichen Regelung festgelegt haben. 19

3. Da der Anspruch des Klägers auf Urlaubsgeld für das Jahr 2010 am 30. Juni 2010 fällig war, endete die dreimonatige Ausschlussfrist des § 15 Nr. 2 Abs. 1 MTV am 30. September 2010. Der Kläger machte seinen Urlaubsgeldanspruch erstmals mit Schreiben vom 1. November 2010 und damit nach Fristablauf der Beklagten gegenüber geltend. 20

II. Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt hat, an den Kläger 5.178,92 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 27. Juni 2011 zu zahlen, ist die Revision der Beklagten unbegründet. Die Beklagte ist verpflichtet, 43 Arbeitstage Urlaub abzugelten. Anspruchsgrundlage ist § 7 Abs. 4 BUrlG. Die Kürzungsregelung in § 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 1 MTV lässt den Anspruch des Klägers ebenso unberührt wie die Ausschlussfrist des § 15 Nr. 2 MTV. 21

1. Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG hat der Arbeitgeber Urlaub abzugelten, wenn dieser wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor. 22

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete infolge der außerordentlichen fristlosen Kündigung der Beklagten mit Zugang des Kündigungsschreibens beim Kläger. Das Arbeitsgericht wies die Kündigungsschutzklage des Klägers mit Urteil vom 21. April 2011 (- 10 Ca 716/11 -) ab. Der Kläger nahm die gegen das Urteil eingelegte Berufung vor dem Landesarbeitsgericht (- 2 Sa 701/11 -) zurück. 23

3. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien stand dem Kläger ein Anspruch auf insgesamt 43 Arbeitstage Urlaub zu. 24

a) Der Anspruch des Klägers auf gesetzlichen Mindesturlaub belief sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf 23 Arbeitstage. 25

Der Kläger, der seine Arbeitsleistung an fünf Tagen in der Woche erbrachte, erwarb zu Beginn des Jahres 2009 einen Anspruch auf 20 Arbeitstage gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG). Mit der Freistellung des Klägers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung an 17 Arbeitstagen im Jahr 2009 brachte die Beklagte den Urlaubsanspruch gemäß § 362 Abs. 1 BGB teilweise zum Erlöschen (vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 760/10 - Rn. 10, BAGE 143, 1). Die verbleibenden drei Arbeitstage Mindesturlaub wurden infolge der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Klägers, die vom 4. September 2009 bis zum 21. April 2011 währte, in das Jahr 2010 übertragen (§ 7 Abs. 3 26

Satz 2 BUrlG). Zu Beginn des Jahres 2010 traten zu den übertragenen Urlaubstagen 20 Arbeitstage Mindesturlaub hinzu. Der aus dem Jahr 2009 stammende Urlaub bestand unbeschadet des Umstands, dass der Übertragungszeitraum am 31. März 2010 endete (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), fort. Aufgrund der Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) ist § 7 Abs. 3 BUrlG unionsrechtskonform dahin gehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist (vgl. dazu im Einzelnen BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 23 ff., BAGE 142, 371). Unabhängig von der Frage, ob die tarifvertraglich vorgesehene Abgeltung von Urlaub hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs rechtlich zulässig ist (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG), wandelte sich der aus dem Jahr 2009 stammende Urlaub mit Ablauf des 31. März 2010 nicht gemäß § 8 Nr. 1 Abs. 2 MTV in einen Abgeltungsanspruch um, denn der Urlaub wurde nicht aus betrieblichen, sondern aus in der Person des Klägers liegenden Gründen in das Jahr 2010 übertragen. Da die durchgehende Arbeitsunfähigkeit des Klägers über den 31. Dezember 2010 fort dauerte, wurde sowohl der Urlaub aus dem Jahr 2009 als auch der Urlaub aus dem Jahr 2010 in das Jahr 2011 übertragen.

b) Darüber hinaus hatte der Kläger zum Beendigungszeitpunkt Anspruch auf 20 Arbeitstage tariflichen Mehrurlaub. Die Vorschriften des MTV fanden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung (§ 12 Abs. 1 ArbV). Der Kläger erwarb sowohl zu Beginn des Jahres 2009 als auch im Folgejahr einen Anspruch auf jeweils zehn Arbeitstage Mehrurlaub (§ 8 Nr. 4 Abs. 1 Buchst. b MTV). 27

aa) Der Anspruch ging bis zum Tag, an dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, nicht unter. Zwischen dem Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub und dem Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub nach den Vorschriften des MTV besteht ein Gleichlauf, der zur Folge hat, dass der Anspruch auf Mehrur- 28

laub der 15-Monats-Rechtsprechung des Senats (*ausführlich hierzu BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 23 ff., BAGE 142, 371*) unterfällt. Die Verfallsregelungen des § 8 Nr. 1 Abs. 1 MTV unterscheiden nicht zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub. Die Tarifbestimmungen enthalten auch keine abweichenden Regelungen zur Übertragung und zum Verfall des Urlaubsanspruchs. Dies ergibt die Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen.

(1) Die unionsrechtlichen Vorgaben, die der Senat zum Anlass genommen hat, § 7 Abs. 3 BUrlG fortzubilden, betreffen ausschließlich den Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubsansprüche, die darüber hinausgehen, frei regeln (*vgl. EuGH 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 34 ff. mwN*). Ihre Regelungsmacht schließt die Befristung des Mehrurlaubs ein. Unionsrecht steht einem tariflich angeordneten Verfall des Mehrurlaubs nicht entgegen (*BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - Rn. 10*). Die Tarifvertragsparteien des MTV haben von dieser Regelungsmacht indes keinen Gebrauch gemacht. 29

(2) Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den Mehrurlaub einem eigenen, von dem des Mindesturlaubs abweichenden Fristenregime zu unterstellen, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen. Ein Gleichlauf 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 Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben (*BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - Rn. 12*). 30

(3) Die Parteien des MTV haben den Mehrurlaub keinem eigenständigen Fristenregime unterstellt. Nach der Urlaubskonzeption des MTV soll der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeitnehmer das Risiko tragen, dass der Anspruch auf Mehrurlaub nicht erfüllbar ist. In inhaltlicher Übereinstimmung mit § 1 BUrlG 31

regelt § 8 Nr. 1 Abs. 1 Satz 1 MTV, dass Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist. § 8 Nr. 1 Abs. 1 Satz 3 MTV stimmt mit § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG, § 8 Nr. 1 Abs. 1 Satz 4 MTV mit § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG und § 8 Nr. 1 Abs. 1 Satz 5 MTV mit § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG überein. Abweichungen von der gesetzlichen Regelung haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgesehen.

bb) Der insgesamt 20 Arbeitstage umfassende tarifliche Mehrurlaubsanspruch verminderte sich infolge der außerordentlichen fristlosen Kündigung der Beklagten vom 17. Januar 2011 nicht. Die tarifvertragliche Regelung des § 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 1 Satz 1 MTV führt zum Wegfall des Mehrurlaubs, den der Arbeitnehmer im Jahr seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis erworben hat, erfasst aber nicht den übertragenen Mehrurlaub der Vorjahre. Dies ergibt die Auslegung der Tarifbestimmung. 32

(1) Die tatbestandlichen Voraussetzungen der tariflichen Minderungsvorschrift liegen im Streitfall vor. Die fortgesetzte Beleidigung und Bedrohung der Geschäftsführung der Beklagten ist ein vorsätzliches und schuldhaftes Verhalten des Klägers, das die Beklagte zum Anlass nahm, das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17. Januar 2011 außerordentlich fristlos zu kündigen. Mit inzwischen rechtskräftigem Urteil vom 21. April 2011 (- 10 Ca 716/11 -) wies das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage ab. 33

(2) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, die in § 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 1 Satz 1 MTV vorgesehene Minderung erfasse weder den tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2009 noch den aus dem Jahr 2010. 34

§ 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 1 Satz 1 MTV zufolge vermindert sich der „Urlaubsanspruch“ des entlassenen Arbeitnehmers. Dem Wortlaut der Tarifbestimmung ist nicht zu entnehmen, auf welches Urlaubsjahr sich die Verminderung bezieht. Die Regelungssystematik des § 8 Nr. 7 MTV spricht jedoch für das Auslegungsergebnis, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt ist. Die Tarifbestimmungen des § 8 Nr. 7 Buchst. a, Buchst. c und Buchst. f MTV nehmen in ihrem Tatbestand ausdrücklich auf das Kalenderjahr, das gemäß § 8 Nr. 1 Abs. 1 Satz 1 MTV mit dem Urlaubsjahr identisch ist, Bezug. Es liegt deshalb 35

nahe, dass auch der Begriff „Urlaubsanspruch“ iSd. § 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 1 Satz 1 MTV ausschließlich den Urlaub, den der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr erworben hat, meint. Auch die Regelung des § 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 2 MTV streitet für eine einschränkende Auslegung. Danach hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis unter den in § 8 Nr. 7 Buchst. g Abs. 1 Satz 1 MTV genannten Voraussetzungen endet, zu viel erhaltenes Urlaubsentgelt zurückzuerstatten. Folgte man der Ansicht der Revision, wäre der Arbeitgeber in einem solchen Fall berechtigt, das auf den Mehrurlaub entfallende Entgelt für die gesamte Laufzeit des Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitnehmer zurückzufordern. Eine derart weitreichende Regelungsabsicht kann den Tarifvertragsparteien nur unterstellt werden, wenn sie hinreichend klar in der Tarifnorm zum Ausdruck kommt. Das ist nicht der Fall.

4. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass die tarifliche Ausschlussfrist dem Anspruch des Klägers nicht entgegensteht. Der Kläger hat mit Erhebung der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht (- 10 Ca 716/11 -) die dreimonatige erste Stufe, mit der Erhebung der hiesigen Klage die sich anschließende einmonatige zweite Stufe der Ausschlussfrist gewahrt. 36

a) Gemäß § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 MTV ist spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der in § 15 Nr. 2 Abs. 1 MTV bezeichneten Frist Klage zu erheben. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, so beträgt die Klagefrist gemäß § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 MTV einen Monat. Im Falle der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubsjahres wird der Urlaub sofort fällig; § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 MTV gilt entsprechend (§ 15 Nr. 3 Abs. 2 Satz 1 MTV). 37

b) Die Ausschlussfrist ist im Streitfall nach § 15 Nr. 2 MTV zu bestimmen. Die Kündigung der Beklagten vom 17. Januar 2011 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht nur tatsächlich, sondern darüber hinaus rechtlich beendet. Der Kläger hat die zweistufige Ausschlussfrist eingehalten. 38

- c) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des ihm zustehenden Urlaubs entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird zu diesem Zeitpunkt fällig (*vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 45, BAGE 142, 371*). Zugunsten der Beklagten kann unterstellt werden, dass die Ausschlussfrist am Folgetag, dem 18. Januar 2011, zu laufen begann (§ 187 Abs. 1 BGB) und drei Monate später endete (§ 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB). Der Kläger hat seinen Urlaubsabgeltungsanspruch mit der Klageschrift vom 27. Januar 2011 im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens (- 10 Ca 716/11 -) dem Grunde nach geltend gemacht. Das reicht aus, um die Anforderungen an eine Geltendmachung auf der ersten Stufe zu erfüllen. Der Kläger war nicht gehalten, die Urlaubsabgeltungsansprüche zu beziffern (*vgl. BAG 16. April 2013 - 9 AZR 731/11 - Rn. 21, BAGE 145, 8*). Die Klageschrift ist der Beklagten am 10. Februar 2011 und damit vor Ablauf der ersten Stufe der Ausschlussfrist zugestellt worden. 39
- d) Auch die zweite Stufe der Ausschlussfrist hat der Kläger gewahrt, da er innerhalb von vier Monaten seit Fälligkeit Klage auf Abgeltung des Urlaubs erhoben hat. Die Klageschrift vom 16. Mai 2011, die am Folgetag und damit vor dem Ablauf von vier Monaten seit Fälligkeit des Abgeltungsanspruchs beim Arbeitsgericht eingegangen ist (§ 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB), ist der Beklagten zwar erst am 23. Mai 2011 und damit nach Ablauf von vier Monaten zugestellt worden; dies ist jedoch unschädlich. Denn die Zustellung erfolgte demnächst iSd. § 167 ZPO. 40
5. Die Höhe des von der Beklagten als Urlaubsabgeltung geschuldeten Betrags ist zwischen den Parteien unstreitig. 41
6. Die Beklagte hat auf den vom Kläger geltend gemachten Bruttobetrag Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27. Juni 2011 zu entrichten. Dies folgt aus den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug (§ 286 Abs. 1, § 288 Abs. 1 BGB). Der Verzug trat zwar bereits am Tage nach der Zustellung der Klageschrift, mithin am 24. Mai 2011 ein (§ 253 Abs. 1, § 222 ZPO iVm. §§ 186, 187 Abs. 1 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat die 42

Klage bezüglich der Verzugszinsen jedoch insoweit rechtskräftig abgewiesen, als der Kläger Zinsen für den Zeitraum bis zum 26. Juni 2011 verlangt hat.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 43

Brühler

Krasshöfer

Suckow

Vogg

Wullhorst