

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 20. Dezember 2022
- 9 AZR 245/19 -
ECLI:DE:BAG:2022:201222.U.9AZR245.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 13. Dezember 2016
- 3 Ca 8481/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 7. März 2019
- 9 Sa 145/17 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaub - 15 Monatsfrist - Mitwirkungsobliegenheiten

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu - 9 AZR 401/19 -

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 245/19
9 Sa 145/17
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Dezember 2022

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Dr. Thau für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 7. März 2019 - 9 Sa 145/17 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben und zur Klarstellung neu gefasst:
 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. Dezember 2016 - 3 Ca 8481/15 - wird als unzulässig verworfen, soweit das Arbeitsgericht die Klage auf Feststellung, dass dem Kläger aus dem Jahr 2010 noch 15 Urlaubstage und aus dem Jahr 2011 noch sechs Urlaubstage zustehen, abgewiesen hat.
 2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. Dezember 2016 - 3 Ca 8481/15 - teilweise abgeändert und festgestellt, dass dem Kläger aus dem Jahr 2014 24 Tage Urlaub zustehen.
 3. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
- II. Von den Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz hat der Kläger 74 vH und die Beklagte 26 vH und von den Kosten der Revision der Kläger 66 vH und die Beklagte 44 vH zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - darüber, ob dem Kläger noch Urlaub aus den Jahren 2010, 2011 und 2014 zusteht. 1

Die Beklagte ist die Betreibergesellschaft des Flughafens in F. 2
Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei ihr seit dem 10. April 2000 als Frachtfahrer im Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst für den Dienstleistungsbereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 7. Februar 2006 (im Folgenden: TVöD-F) Anwen-

dung. Der TVöD-F sieht in seiner ab dem 1. Januar 2014 geltenden Fassung ua. folgende Regelungen vor:

„§ 26 Erholungsurlaub

- (1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts ... Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage ...
- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - ...
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel ...

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) ...
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ... mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ... Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt ...“

Im Betrieb der Beklagten galt seit dem 1. Januar 2004 eine Betriebsvereinbarung „Lebensarbeitszeitkonto“ (im Folgenden: BV Lebensarbeitszeitkonto). In dieser finden sich ua. folgende Regelungen:

3

„Präambel

Die Einrichtung des Lebensarbeitszeitkontos ist Bestandteil der betrieblichen Arbeitszeitregelungen ...

§ 2 Ziel der Vereinbarung

- (1) Den Beschäftigten wird Gelegenheit gegeben, die in dieser Vereinbarung definierten Zeitkontingente anzusparen und im Rahmen der folgenden Verfahren in Freizeit auszugleichen ...

§ 3 Zeitkontingente des Lebensarbeitszeitkontos

- (1) Folgende Stundenkontingente können in das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden:

- a) Resturlaub aus dem laufenden Jahr

Maximal können in Abstimmung mit dem Vorgesetzten fünf Tage Resturlaub aus dem laufenden Jahr übertragen werden (5-Tage-Woche).

Der gesetzlich vorgegebene Jahresurlaub von 24 Werktagen nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (= 20 Arbeitstage bei der Fünftagewoche) darf durch Überträge in das Lebensarbeitszeitkonto nicht unterschritten werden.

Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX ... (darf) nicht in das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.“

Auf seinen Antrag vom 19. März 2014 bewilligte die Deutsche Rentenversicherung Hessen dem Kläger mit Bescheid vom 22. September 2015 Rente wegen voller Erwerbsminderung ab dem 1. Dezember 2014. Die zunächst bis zum 31. August 2016 befristete Rente wurde bis August 2019 verlängert. 4

Mit Schreiben vom 2. Oktober 2015 forderte der Kläger die Beklagte auf, 32 Arbeitstage Resturlaub aus dem Jahr 2014 auf sein Lebensarbeitszeitkonto zu buchen. Mit Email vom 28. Oktober 2015 teilte die Beklagte dem Kläger Folgendes mit: 5

„Hallo Herr M,

wenn ich das richtig sehe wurde der Urlaub aus 2011 komplett abgebaut (wie in der Übersicht Urlaubsabtragung ersichtlich). Warum die Übertragung nicht erfolgt ist, werde ich morgen mit dem Betriebsbüro nochmal klären. Den

LAZ-Antrag von 2014 werde ich noch bearbeiten und Frau H wird diese 5 Tage dann noch ausbezahlen.

Der Resturlaub für 2014 (nach Neuberechnung 13 Tage (18 Tage - 5 Tage LAZ) + 5 Tage Schwerbehindertenerurlaub + 2 Tage Zusatzurlaub Schicht) bleiben so bestehen und werden nicht ausgezahlt. Für 2015 besteht kein Urlaubsanspruch, da die Rente ab dem 01.11.14 gewährt wurde.

Den LAZ-Antrag, den uns Ihr Anwalt (mit Schreiben vom 02.10.15) hat zukommen lassen kann ich so nicht bearbeiten, da lt. BV nur 5 Tage Urlaub ins LAZ-Konto übertragen werden können (wie bereits oben erwähnt werde ich das umsetzen).

Mit freundlichen Grüßen“

Der Kläger hat im Umfang von insgesamt 54 Arbeitstagen Resturlaub für die Kalenderjahre 2010 (15 Tage), 2011 (fünf Tage) und 2014 (34 Tage) geltend gemacht. Von den 39 Arbeitstagen, die ihm für das Jahr 2014 Urlaub zugestanden hätten, habe die Beklagte fünf Arbeitstage Schwerbehindertenerurlaub und einen Arbeitstag Tarifurlaub gewährt. Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, der nicht in Anspruch genommene Urlaub sei nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen sei. 6

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - beantragt 7

festzustellen, dass ihm für das Jahr 2010 noch 15 Urlaubstage, für das Jahr 2011 sechs Urlaubstage und für das Jahr 2014 34 Urlaubstage zustehen.

Der Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt. 8

In den Vorinstanzen hatte die Klage keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 9

Der Senat hat mit Beschluss vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 245/21 (A) -) das Revisionsverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um eine Vorabentscheidung ersucht, ob Art. 7 Richtlinie 88/2003/EG und 10

Art. 31 Abs. 2 GRC der Auslegung einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 BUrlG entgegenstehen, der zufolge der bisher nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem im Verlauf des Urlaubsjahres aus gesundheitlichen Gründen eine volle Erwerbsminderung eintritt, der den Urlaub aber vor Beginn seiner Erwerbsminderung im Urlaubsjahr - zumindest teilweise - noch hätte nehmen können, bei ununterbrochen fortbestehender Erwerbsminderung 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres auch in dem Fall erlischt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben. Hierzu ist das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 - [Fraport]) ergangen.

Entscheidungsgründe

- A. Die Revision ist teilweise begründet. Hinsichtlich der Urlaubsansprüche aus den Kalenderjahren 2010 und 2011 war die Revision bereits deshalb zurückzuweisen, weil die Berufung des Klägers gegen die Abweisung der Klage durch das Arbeitsgericht unzulässig war. Soweit der Kläger in den Vorinstanzen ohne Erfolg die Feststellung der Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2014 begehrt hat, ist die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts im Umfang von 24 Arbeitstagen begründet und im Übrigen unbegründet. 11
- I. Die Berufung des Klägers gegen das klageweisende Urteil des Arbeitsgerichts war, soweit sie sich auf die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 und 2011 bezog, unzulässig. 12
1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 17; 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 37*). 13

- a) Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (*BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 18; 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 12 f. mwN*). 14
- b) Hat das erstinstanzliche Gericht seine Entscheidung hinsichtlich eines Streitgegenstands auf mehrere selbständig tragende Begründungen gestützt, muss der Berufungskläger für jede der rechtlichen oder tatsächlichen Erwägungen darlegen, warum diese seiner Auffassung nach die Entscheidung nicht rechtfertigen. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig. Der Angriff gegen eine der Begründungen reicht nicht aus, um die Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen (*BAG 14. Mai 2019 - 3 AZR 274/18 - Rn. 19; 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 14 mwN*). 15
2. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung des Klägers im Hinblick auf die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 und 2011 nicht. Hierbei handelt es sich um zwei separate Streitgegenstände. 16
- a) Streitgegenstand des Urteils des Landesarbeitsgerichts und Gegenstand des Revisionsverfahrens ist die Frage, ob dem Kläger gegen die Beklagte ein Urlaubsanspruch aus den im Klageantrag genannten Jahren in der seitens des Klägers geltend gemachten Höhe zusteht. Begehrt ein Arbeitnehmer - wie der Kläger im Streitfall - die Feststellung von Urlaub, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, bildet das Feststellungsverlangen hinsichtlich eines jeden einzelnen Urlaubsjahres einen eigenen Streitgegenstand (*vgl. BAG 23. Januar 2018* 17

- 9 AZR 200/17 - Rn. 26 ff., BAGE 161, 347 zur Abgeltung von Urlaub aus mehreren Kalenderjahren).

aa) Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird, bestimmt (vgl. BAG 28. März 2017 - 1 ABR 1/16 - Rn. 19). Zum Anspruchsgrund sind alle Tatsachen zu rechnen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtung zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht vorträgt (BAG 19. November 2019 - 3 AZR 281/18 - Rn. 46, BAGE 168, 345). 18

bb) Der Klageantrag, den der Kläger zur Entscheidung des Gerichts gestellt hat, zielt auf Feststellung von Urlaubsansprüchen. Der Lebenssachverhalt, auf den der Kläger sein Begehren stützt, sind die Urlaubsjahre 2010, 2011 und 2014, zu deren jeweiligem Beginn er Urlaubsansprüche erwarb. Anknüpfungspunkt für den Anspruch auf Erholungsurlaub ist gemäß § 1 BUrlG das Kalenderjahr. § 7 Abs. 3 BUrlG unterwirft den Urlaub einem Fristenregime, dem das Kalenderjahr als Referenzzeitraum zugrunde liegt. Der durch das Gericht zu beurteilende Lebenssachverhalt ist demnach das jeweilige Kalenderjahr, aus dem der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gegen den Arbeitgeber herleitet (vgl. BAG 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 26 ff., BAGE 161, 347 zur Abgeltung von Urlaub aus mehreren Kalenderjahren). 19

b) Die Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO nicht, soweit der Kläger die Feststellung von Urlaub aus den Jahren 2010 und 2011 begehrt. Der Kläger hat sich jedenfalls mit einer der beiden tragenden Begründungen, auf denen das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichts beruht, nicht auseinandergesetzt. 20

aa) Das Arbeitsgericht hat die Klage zum einen mit der Begründung abge- 21
wiesen, der Kläger habe die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 und 2011
weder dem Grunde noch der Höhe nach substantiiert dargelegt. Zum anderen ist
das Arbeitsgericht - selbständig tragend - davon ausgegangen, dass die Urlaubs-
ansprüche verfallen seien. Der Kläger habe nicht vorgetragen, aus welchen
Gründen der aus den Jahren 2010 und 2011 stammende Urlaub in die folgenden
Urlaubsjahre übertragen worden sei, und damit unterstellt, nicht beantragter Ur-
laub verfalle mit Ablauf des Urlaubsjahres automatisch, ohne dass es eines Tä-
tigwerdens des Arbeitgebers bedürfe.

bb) Auf diese rechtlichen Erwägungen ist der Kläger in der Berufungsbegrün- 22
dung nicht eingegangen. Es ist schon zweifelhaft, ob er sich mit der ersten Be-
gründung hinreichend auseinandergesetzt hat, indem er - wortwörtlich - den in
seinem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 22. April 2016 gehaltenen und vom Ar-
beitsgericht für unzureichend erachteten Vortrag wiederholt, er habe von 37 Ur-
laubstagen für das Jahr 2010 neun Arbeitstage Erholungsurlaub, fünf Arbeitstage
Schwerbehindertenzusatzurlaub, zwei Arbeitstage Zusatzurlaub und zwei Ar-
beitstage Tarifurlaub genommen sowie vier Arbeitstage Urlaub auf das Lebens-
arbeitszeitkonto buchen lassen. Somit stünden ihm noch 15 Urlaubstage zu. Der
Urlaubsanspruch für das Jahr 2011 habe 37 Tage betragen, von denen er
26 Tage genommen habe. Von dem Resturlaub mache er im vorliegenden Ver-
fahren sechs Arbeitstage Urlaub geltend. Mit dem zweiten tragenden - zentralen -
Argument des Arbeitsgerichts, es sei nicht ersichtlich, aufgrund welcher Tatsa-
chen oder rechtlichen Erwägungen der Kläger davon ausgehe, dass der Urlaub
aus den Jahren 2010 und 2011 über den jeweiligen Bezugszeitraum hinaus bis
zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsge-
richt am 10. November 2018 fortbestanden habe, hat sich der Kläger überhaupt
nicht befasst.

II. Die Revision ist teilweise begründet, soweit sie Urlaubsansprüche des 23
Klägers aus dem Jahr 2014 betrifft. Der Kläger kann von der Beklagten 24 Ar-
beitstage Urlaub Resturlaub aus dem Jahr 2014 verlangen. Die weitergehende
Klage ist unbegründet.

1. Zu Beginn des Jahres 2014 erwarb der Kläger einen Urlaubsanspruch im Umfang von 35 Arbeitstagen. 24
- a) Zu dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch im Umfang von 20 Arbeitstagen (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) traten der dem Kläger als schwerbehindertem Menschen zustehende Zusatzurlaub im Umfang von fünf Arbeitstagen (§ 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF; seit dem 1. Januar 2018 § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) und der tarifliche Mehrurlaub im Umfang von zehn Arbeitstagen (§ 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD-F) hinzu. 25
- b) Die genannten Ansprüche waren nicht deshalb zu kürzen, weil die Deutsche Rentenversicherung Hessen dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Dezember 2014 befristet bis zum 31. August 2016 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligte, den sie bis August 2019 verlängerte. 26
- aa) Die vom Senat entwickelten Grundsätze, denen zufolge Urlaubsansprüche zu kürzen sind, wenn der Arbeitnehmer nicht das ganze Kalenderjahr über zur Arbeitsleistung verpflichtet ist (vgl. *grundlegend BAG 19. März 2019 - 9 AZR 315/17 - Rn. 17*), finden auf den Streitfall, soweit der gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist, bereits deshalb keine Anwendung, weil eine Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern und schwerbehinderten Menschen ausgeschlossen ist, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen keine Arbeitsleistung erbracht haben (*BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 9, BAGE 142, 371*). 27
- bb) Eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs aus dem Jahr 2014 folgt auch nicht aus § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD-F. Danach vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. Die Tarifbestimmung stellt nicht auf den Zeitpunkt des Rentenbezugs, sondern auf den Zeitpunkt ab, ab dem die Bewilligung der Rente das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD-F zur Folge hat. Wird die Rente - wie im Streitfall - rückwirkend bewilligt, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt (§ 33 Abs. 2 Satz 6 Halbs. 2 TVöD-F). Der Bescheid der 28

Deutschen Rentenversicherung Hessen vom 22. September 2015 wurde dem Kläger erst frühestens im Laufe des September 2015 zugestellt. Das Arbeitsverhältnis ruhte somit erst ab dem 1. Oktober 2015, sodass der (tarifvertragliche) Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2014 nicht der Minderung unterlag.

c) Für die vier weiteren vom Feststellungsantrag umfassten Urlaubstage hat der Kläger weder eine Rechtsgrundlage angegeben noch die einen weitergehenden Urlaubsanspruch begründenden Tatsachen dargelegt. Im Übrigen hat sich der Kläger verrechnet. Zieht man von den geltend gemachten 39 Urlaubstagen die gewährten sechs Urlaubstage ab, verbleiben lediglich 33 und nicht 34 Urlaubstage. 29

2. Der Anspruch des Klägers auf fünf Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen sowie auf tariflichen Mehrurlaub iHv. einem Arbeitstag sind durch Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). Der Kläger hat vorgetragen, seinen Urlaub aus dem Jahr 2014 in diesem Umfang „genommen“ zu haben. 30

3. Über weitere fünf Urlaubstage hat der Kläger mit der in seinem Schreiben vom 2. Oktober 2015 formulierten Aufforderung an die Beklagte, einen Resturlaub von 32 Arbeitstagen aus dem Jahr 2014 auf seinem Lebensarbeitszeitkonto gutzuschreiben, anderweitig disponiert. Die BV Lebensarbeitszeitkonto gestattet einen Übertrag von höchstens fünf Arbeitstagen Resturlaub auf das Lebensarbeitszeitkonto. Zudem darf der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen darf per se nicht als Stundenkontingent in Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden (vgl. § 3 Abs. 1 Buchst. a BV Lebensarbeitszeitkonto). Der Kläger konnte sich damit nur fünf und nicht die verlangten 32 Arbeitstage Urlaub gutschreiben lassen. In diesem Umfang hat die Beklagte - ohne dass der Kläger dem widersprochen hat - mit Email vom 28. Oktober 2015 einer entsprechenden Gutschrift zugestimmt. Damit hat sich der (tarifliche) Urlaubsanspruch des Klägers auf einen - vorliegend nicht streitgegenständlichen - Anspruch auf Zeitgutschrift auf dem Lebensarbeitszeitkonto gewandelt. 31

4. Der verbleibende Anspruch des Klägers auf bezahlten Jahresurlaub aus dem Jahr 2014 iHv. 24 Arbeitstagen ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht mit Ablauf des einschlägigen Übertragungszeitraums erloschen. 32

a) Das Landesarbeitsgericht hat - unter Zugrundelegung der bisherigen Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei einer Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers (*vgl. grundlegend BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 32, BAGE 142, 371*) - angenommen, die zu Beginn des Kalenderjahres 2014 entstandenen Ansprüche des Klägers auf den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer seien in unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen. Aufgrund der andauernden Arbeitsunfähigkeit sei der Verfall unabhängig davon eingetreten, dass die Beklagte den Kläger zuvor nicht durch die Erfüllung ihrer Mitwirkungsobliegenheiten bei der Gewährung und Inanspruchnahme des Urlaubs in die Lage versetzt hat, seinen Anspruch auszuüben. Der tarifliche Mehrurlaub des Klägers aus dem Jahr 2014 sei mangels Gleichlaufs zur gesetzlichen Fristenregelung bereits am 31. Mai 2015 erloschen. 33

b) Diese Annahmen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG grundsätzlich nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben. Diese Grundsätze gelten vorliegend auch für den tarifvertraglichen Mehrurlaub. 34

aa) Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*]) zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sowie zu Art. 31 Abs. 2 GRC hat das Bundesarbeitsgericht erkannt, dass bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich 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) erlischt, 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 (vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 21 ff., BAGE 165, 376, zu den inhaltlichen Anforderungen an die Mitwirkungsobliegenheiten vgl. Rn. 39 ff.).

(1) Hat der Arbeitgeber durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten den Urlaubsanspruch an das Urlaubsjahr gebunden und verlangt der Arbeitnehmer dennoch nicht, ihm Urlaub zu gewähren, verfällt sein Anspruch nach Maßgabe von § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres. Liegen die Voraussetzungen einer Übertragung des Urlaubs nach § 7 Abs. 3 Satz 2 oder Satz 4 BUrlG vor, wird der Urlaub „von selbst“ auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen (vgl. BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 52, BAGE 130, 119). Der Urlaubsanspruch kann in diesem Fall grundsätzlich nur dann mit Ablauf des Übertragungszeitraums untergehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig auffordert, seinen Urlaub noch innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, und ihn darauf hinweist, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls erlischt (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 43, BAGE 165, 376).

- (2) 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*). 37
- bb) Ist der Arbeitnehmer infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder voller Erwerbsminderung daran gehindert, seinen Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen, ergeben sich aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG Besonderheiten. 38
- (1) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs können die vom Arbeitnehmer erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums grundsätzlich nur unter der Voraussetzung verloren gehen, dass der betreffende Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch rechtzeitig auszuüben (*EuGH 22. September 2022 - C-120/21 - Rn. 25, 45; 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 61*). Dementsprechend verfällt der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums grundsätzlich nicht, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon arbeitsunfähig erkrankt und es ihm deshalb tatsächlich nicht möglich war, diesen Anspruch wahrzunehmen (*EuGH 30. Juni 2016 - C-178/15 - [Sobczyszyn] Rn. 24 mwN; 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06 - [Schultz-Hoff] Rn. 49*). 39

(2) Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG ist jedoch nicht dahin auszulegen, dass dem Arbeitnehmer der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub völlig unabhängig von den Umständen erhalten bleiben müsste, derentwegen er den bezahlten Jahresurlaub nicht genommen hat (*EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 30*). So kann das Vorliegen „besonderer Umstände“ eine Ausnahme von der Regel, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht erlöschen können, rechtfertigen, um die negativen Folgen einer unbegrenzten Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub, die während eines Zeitraums der Abwesenheit wegen einer Langzeiterkrankung erworben wurden, zu vermeiden (*EuGH 22. September 2022 - C-518/20 und C-727/20 - [Fraport] Rn. 35; 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 53 f. mwN*). Unter den besonderen Umständen, dass ein Arbeitnehmer während mehrerer aufeinanderfolgender Bezugszeiträume arbeitsunfähig ist, hat der Gerichtshof - mit Blick nicht nur auf den Schutz des Arbeitnehmers, den die Richtlinie 2003/88/EG bezweckt, sondern auch auf den des Arbeitgebers, der sich der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können, ausgesetzt sieht - entschieden, dass ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten zulässig ist, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt (*vgl. EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 53 ff.; 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 29 f., 38 ff.*).

(3) Besondere Umstände im vorstehenden Sinne liegen jedoch idR nicht vor, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub im Laufe eines Bezugszeitraums erworben wurde, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder arbeitsunfähig wurde. In einem solchen Fall sind nicht allein gesundheitliche Gründe für die Kumulation von Urlaubsansprüchen und deren negativen Folgen für die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers ursächlich. Das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nach Ablauf des 15-monatigen Übertragungszeitraums setzt deshalb auch in dieser Konstellation grundsätzlich voraus,

dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Anspruch geltend zu machen (*EuGH 22. September 2022 - C-518/20 und C-727/20 - [Fraport] Rn. 45*).

cc) Unter Berücksichtigung der sich aus der Entscheidung des Gerichtshofs vom 22. November 2011 (- C-214/10 - [KHS]) ergebenden Grundsätze hat der Senat § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG bisher dahingehend ausgelegt, dass gesetzliche Urlaubsansprüche zwar vor Ablauf eines Zeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war. Sie sollten jedoch - bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit - mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres untergehen, ohne dass es darauf ankam, ob der Arbeitgeber die Mitwirkungsobliegenheiten bei der Gewährung und Inanspruchnahme des Urlaubs beachtet hat (*vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 32, BAGE 142, 371*). Diese Grundsätze, von denen auch das Landesarbeitsgericht bei seiner klageabweisenden Entscheidung ausgegangen ist, sind aufgrund der oben dargestellten Vorgaben des Gerichtshofs in der Entscheidung vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 - [Fraport] Rn. 38 ff.) weiterzuentwickeln. 42

(1) War der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig bzw. voll erwerbsgemindert, verfällt der Urlaubsanspruch weiterhin nach Ablauf der 15 Monatsfrist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist. In diesem Fall sind nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs kausal. Der Urlaubsanspruch ist auf eine bezahlte Befreiung von der Arbeitspflicht gerichtet. Kann der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen nicht erbringen, wird ihm die Arbeitsleistung unmöglich. Er wird nach § 275 Abs. 1 BGB von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei. Eine Befreiung von der Arbeitspflicht durch Urlaubsgewährung ist deshalb rechtlich unmöglich (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 401/19 (A) - Rn. 26 mwN, BAGE 171, 231*). Eine freie Entscheidung über die Ver- 43

wirklichung des Anspruchs ist - ohne dass es auf die Aufforderungen und Hinweise des Arbeitgebers ankäme - von vornherein ausgeschlossen, weil die Arbeitsunfähigkeit auf psychischen oder physischen Beschwerden beruht und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig ist (*st. Rspr.*, vgl. *EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria]* Rn. 66; 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [*Dicu*] Rn. 32, 33 mwN).

(2) Demgegenüber ist § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG dahingehend richtlinienkonform auszulegen, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, grundsätzlich nur dann gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben. In dieser Fallkonstellation trifft den Arbeitgeber grundsätzlich die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG. In der Regel führt erst die Erfüllung der daraus abgeleiteten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen, zur Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG (vgl. *grundlegend BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 21 ff., BAGE 165, 376*).

44

dd) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sind die Ansprüche des Klägers auf den gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2014 nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Dazu hätte sie den ihr obliegenden Mitwirkungshandlungen nachkommen müssen. Die Erwerbsminderung des Klägers ist am 1. Dezember 2014 und damit erst im laufenden Urlaubsjahr eingetreten. Obwohl die Beklagte bis zum Eintritt der vollen Erwerbsminderung ausreichend Zeit hatte, den Kläger in die Lage zu versetzen, seinen Urlaubsanspruch auszuüben, hat sie nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ihre Mitwirkungsobliegenheiten im Jahr 2014 nicht erfüllt.

45

ee) Der Anspruch des Klägers auf den tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2014 verfiel nicht mit Ablauf des 31. Mai 2015. Die dargestellten Grundsätze zum Verfall des gesetzlichen Urlaubs gelten vorliegend auch für den tariflichen Mehrurlaub. Die Tarifvertragsparteien des TVöD-F haben die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei der Gewährung und Inanspruchnahme von tariflichem Mehrurlaub nicht abweichend von den gesetzlichen Vorgaben geregelt. Abweichungen bestehen lediglich zur Dauer des Übertragungszeitraums, nicht jedoch hinsichtlich der Voraussetzungen, unter denen das Fristenregime aktiviert wird. 46

(1) 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 (*BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 35; vgl. auch EuGH 19. November 2019 - C-609/17 und C-610/17 - [TSN, AKT] Rn. 33 ff.; 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 34 ff. mwN*). 47

(2) Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen (*vgl. zum sog. Fristenregime BAG 14. Februar 2017 - 9 AZR 386/16 - Rn. 15; zu den Mitwirkungsobliegenheiten BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 12; 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 35*). Den Tarifvertragsparteien steht es frei, den tariflichen Mehrurlaub nur teilweise mit dem gesetzlichen Mindesturlaub zu synchronisieren und teilweise abweichend zu regeln. Der eigenständige, dem Gleichlauf von Mindest- und Mehrurlaub entgegenstehende Regelungswille muss sich deshalb auf den jeweils in Rede stehenden 48

Regelungsgegenstand beziehen (hier das Erlöschen des Anspruchs auf zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub bzw. die Rechtsfolgen der Nichtbeachtung der Mitwirkungsobliegenheiten bei langanhaltender Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers). 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 (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - aaO; 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 27, BAGE 165, 90).

(3) § 26 TVöD-F bestimmt gegenüber § 7 Abs. 3 BUrlG eigenständige Verfallfristen (vgl. BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - Rn. 11), enthält aber keine vom Gesetz abweichende eigenständige Obliegenheit des Arbeitgebers über die Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub (BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 37). Dies hat zur Folge, dass dessen Verfallfristen - ebenso wie bei dem gesetzlichen Mindesturlaub - bei einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit ohne Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten grundsätzlich nur dann eintreten kann, wenn der Arbeitnehmer das gesamte Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an der Wahrnehmung des Urlaubs gehindert war. 49

(4) Danach wurde auch der tarifliche Mehrurlaub des Klägers aus dem Jahr 2014 mangels Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten nicht an das Urlaubsjahr gebunden. 50

III. Die Kostenentscheidung beruht § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO und entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen der Parteien in den Instanzen. 51

Kiel

Suckow

Zimmermann

Heilmann

Thau