

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 28. Januar 2025
- 9 AZR 66/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:280125.U.9AZR66.24.0

I. Arbeitsgericht Wilhelmshaven

Urteil vom 5. Juli 2023
- 2 Ca 65/23 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 7. Februar 2024
- 8 Sa 568/23 -

Entscheidungssichworte:

Verfall tariflichen Urlaubs - Verlängerung tariflicher Verfallsfristen - Wirkung
von Verwaltungsvorschriften

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 66/24

8 Sa 568/23

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Januar 2025

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 28. Januar 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Gell und Lohbeck für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Februar 2024 - 8 Sa 568/23 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger zehn Tage tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2021 auf seinem Urlaubskonto gutzuschreiben.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei der Beklagten als Forstwirt beschäftigt. Die Beklagte wendet auf die bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse den Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder vom 18. Dezember 2007 idF des Änderungstarifvertrags vom 11. April 2019 (TV-L-Forst) an. In § 26 der durchgeschriebenen Fassung des TV-L-Forst heißt es in wörtlicher Übereinstimmung mit § 26 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L):

„§ 26

Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen

Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

- (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.
 - b) ...“

Das Niedersächsische Finanzministerium richtete sich mit Schreiben vom 7. Februar 2001 an „alle Personalstellen des Landes“ und erklärte: 3

„Erholungsurlaub des Tarifpersonals in der niedersächsischen Landesverwaltung

Ich bin damit einverstanden, wenn bei Angestellten und Arbeiter(n)/innen hinsichtlich der Übertragung von Resturlaub entsprechend § 8 Abs. 1 der Nds. Erholungsurlaubsverordnung für Beamte verfahren wird.

...“

Zum Verfall des Erholungsurlaubs für Beamte regelte § 8 der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung (NEUrlVO) in der zum Zeitpunkt des Schreibens des Niedersächsischen Finanzministeriums gültigen Fassung vom 12. Dezember 1996, geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 19. Juni 2000, Folgendes: 4

„§ 8 Urlaubsantritt und Verfall

- (1) Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. Resturlaub, der nicht bis zum Ablauf der ersten neun Monate des folgenden Urlaubsjahres angetreten worden ist, verfällt. ...“

Die Durchführungshinweise der Tarifgemeinschaft der Länder in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 22. Januar 2007 (TdL-Durchführungshinweise) zu den Abschnitten IV bis VI TV-L - Urlaub und Arbeitsbefreiung, Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übergangs- und Schlussvorschriften - verhielten sich zu dem Schreiben des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 wie folgt:

5

„26.1.3 Urlaubsübertragung (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a)

...

Die Mitgliederversammlung der TdL hatte bereits in der 6./72 Sitzung am 4./5. Oktober 1972 keine Bedenken dagegen erhoben, wenn die Länder in der Frage der Übertragung von Erholungsurlaub für ihre Arbeitnehmer die für die **Beamten des Landes** jeweils geltenden Vorschriften anwenden, sofern diese günstiger sind als die entsprechenden tariflichen Regelungen. Dieser Beschluss ist in der 10./80 Sitzung der Mitgliederversammlung der TdL am 16. Dezember 1980 erneuert worden. **Für Niedersachsen wird deshalb darauf hingewiesen, dass die Zustimmung des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 zur übertariflichen Übertragung des Erholungsurlaubs für das Tarifpersonal entsprechend den beamtenrechtlichen Regelungen - zurzeit bis zum 30. September des Folgejahres - weiterhin gilt.“**

Die NEUrlVO wurde in der Folgezeit mehrfach geändert und ergänzt.
§ 8 Abs. 1 Satz 3 NEUrlVO idF vom 19. September 2013 lautet:

6

„Ist der Urlaub aufgrund einer durch Krankheit bedingten Dienstunfähigkeit nicht rechtzeitig angetreten worden, so verfällt er, wenn er nicht bis zum Ablauf der ersten drei Monate des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Urlaubsjahres angetreten worden ist.“

Der jährliche Urlaubsanspruch des Klägers belief sich auf 35 Tage und setzte sich aus 20 Tagen gesetzlichem Urlaub, zehn Tagen tariflichem Mehrurlaub und fünf Tagen Schwerbehindertenzusatzurlaub zusammen. Anfang des Jahres 2022 wies das Urlaubskonto des Klägers 35 Tage Urlaub aus dem Vorjahr aus. Die Beklagte informierte den Kläger mit Schreiben, die den monatlichen

7

Entgeltabrechnungen des Jahres 2022 beigelegt waren, über die Höhe seines Gesamturlaubsanspruchs und wies darauf hin, dass Urlaubstage aus dem Vorjahr, die über den tariflichen Anspruch hinaus bestehen, bis spätestens am 30. September eines jeden Jahres angetreten werden müssten. Andernfalls verfielen sie.

Die Beklagte gewährte dem Kläger im Januar 2022 sechs Tage Urlaub aus dem Jahr 2021. Ohne einen förmlichen Urlaubsantrag zu stellen, stimmte der Kläger mit seinem Vorgesetzten ab, von den verbleibenden 29 Urlaubstagen aus dem Jahr 2021 15 Tage im Mai 2022 in Anspruch zu nehmen. Da aufgrund der Abordnung eines Mitarbeiters und sich überschneidender Urlaubswünsche eines anderen Mitarbeiters die Betreuung der Auszubildenden nicht gewährleistet war, sah der Kläger von der geplanten Inanspruchnahme seines Urlaubs ab und beabsichtigte, diesen erst nach der Urlaubsrückkehr seines Kollegen zu nehmen. Hierzu kam es nicht, weil der Kläger am 11. Mai 2022 einen Arbeitsunfall erlitt, infolge dessen er bis zum 30. November 2022 arbeitsunfähig erkrankt war. Mit E-Mail vom 17. Oktober 2022 wies die Beklagte ihn darauf hin, sein gesetzlicher Urlaubsanspruch bestehe aufgrund der Arbeitsunfähigkeit fort, der tarifliche Urlaub aus dem Jahr 2021 sei jedoch zum 30. September 2022 verfallen.

8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, für den Verfall seiner Urlaubsansprüche gälten nach den TdL-Durchführungshinweisen die beamtenrechtlichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung und damit auch der gegenüber dem TV-L-Forst günstigere § 8 Abs. 1 Satz 3 NEUrIVO. Der tarifliche Mehrurlaub aus dem Jahr 2021 habe danach nicht vor dem 31. März 2023 verfallen können. Das Schreiben des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 enthalte eine dynamische Verweisung auf § 8 NEUrIVO. Zudem handele die Beklagte rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich auf den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs aus dem Jahr 2021 ungeachtet des Umstands berufe, dass er diesen Urlaub allein aus Rücksicht auf die betrieblichen Interessen der Beklagten nicht genommen habe.

9

Der Kläger hat beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, seinem Urlaubskonto zehn tarifliche Urlaubstage aus dem Jahr 2021 gutzuschreiben;
2. hilfsweise festzustellen, dass ihm ein Urlaubsanspruch in der Höhe von zehn tariflichen Urlaubstagen aus dem Jahr 2021 zusteht.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass 11
der streitgegenständliche Urlaubsanspruch am 30. September 2022 verfallen sei.
Die beamtenrechtliche Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 3 NEUrlVO in der ab dem
1. Oktober 2013 geltenden Fassung sei auf das Arbeitsverhältnis nicht anwend-
bar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 12
hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Re-
vision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der gegebenen Begründung 13
durfte das Landesarbeitsgericht die Berufung gegen das klageabweisende Urteil
des Arbeitsgerichts nicht zurückweisen. Auf Grundlage der tatsächlichen Fest-
stellungen kann der Senat den Rechtsstreit nicht abschließend entscheiden. Dies
führt zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung
an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Klage ist zulässig. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. 14
§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger verlangt in Form einer Leistungsklage die
Gutschrift von zehn Tagen des den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden
Tarifurlaubs auf seinem Urlaubskonto. Sein damit verfolgtes Klageziel richtet sich
darauf, ihm zehn Tage Tarifurlaub nachzugewähren (*vgl. BAG 25. Januar 2022*
- 9 AZR 230/21 - Rn. 11). Hierbei handelt es sich gegenüber den Ansprüchen auf

gesetzlichen Mindesturlaub aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG und Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen um einen eigenständigen Streitgegenstand (vgl. BAG 1. März 2022 - 9 AZR 353/21 - Rn. 12, BAGE 177, 221).

II. Die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen hat, hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht uneingeschränkt stand. 15

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Tarifurlaub im Umfang von zehn Tagen aus dem Jahr 2021 sei gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst iVm. dem Schreiben des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 mit Ablauf des 30. September 2022 verfallen. Das Schreiben des Ministeriums nehme lediglich auf § 8 Abs. 1 NEUrlVO in der zu diesem Zeitpunkt geltenden und nicht in der jeweils gültigen Fassung Bezug. Anzuwenden sei daher § 8 Abs. 1 Satz 2 NEUrlVO idF vom 12. Dezember 1996, dem zufolge Resturlaub verfalle, der - wie im Fall des Klägers - nicht bis zum Ablauf der ersten neun Monate des folgenden Urlaubsjahres angetreten worden sei. 16

2. Dieser Begründung liegt die unzutreffende Annahme zugrunde, das Schreiben des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 gelte iVm. § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst unmittelbar für die dem TV-L-Forst unterworfenen Arbeitsverhältnisse. 17

a) Erlasse, Verfügungen und Verwaltungsvorschriften haben regelmäßig nur verwaltungsinterne Bedeutung. Mit ihnen richtet sich der Dienstherr an nachgeordnete weisungsabhängige Organe, Ämter oder Dienststellen. Sie sollen ein einheitliches und den rechtlichen Anforderungen entsprechendes Verwaltungshandeln sichern. Ihnen fehlt der normative Charakter. Sie sind daher grundsätzlich nicht geeignet, Ansprüche Dritter zu begründen. Allerdings kann die Verwaltung auch an die von ihr erlassenen Vorschriften im Verhältnis zu Dritten - dazu gehören auch Arbeitnehmer - gebunden sein. Eine derartige Bindungswirkung setzt voraus, dass die Verwaltungsvorschriften sich ihrem Inhalt nach auch an die Arbeitnehmer wenden und für diese Personen Rechte, Handlungspflichten 18

oder Obliegenheiten begründet werden sollen (*BAG 13. Juli 2022 - 5 AZR 412/21 - Rn. 20; 10. Juli 2013 - 10 AZR 915/12 - Rn. 48 mwN, BAGE 145, 341; 22. Mai 2012 - 9 AZR 423/10 - Rn. 30*). Rechtsgrundlage für die Außenwirkung im Verhältnis zu den Arbeitnehmern ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn die Verwaltungsvorschriften dienen der Sicherung einer gleichförmigen Handhabung. Dagegen werden durch Verwaltungsvorschriften regelmäßig keine rechtsgeschäftlichen Ansprüche, etwa in Form einer Gesamtzusage, begründet (*BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 423/10 - aaO; 13. Juli 2010 - 9 AZR 264/09 - Rn. 35 mwN; vgl. auch BAG 19. Dezember 2024 - 6 AZR 209/23 - Rn. 23 zur Entfaltung rechtlicher (Außen-)Wirkung von Verwaltungsvorschriften über die an ihnen orientierte, tatsächlich geübte gleichmäßige Verwaltungspraxis*). Durch Verwaltungsvorschriften kann sich der öffentliche Arbeitgeber nicht von vertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Verpflichtungen lösen (*BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 915/12 - aaO; 17. August 2010 - 9 AZR 414/09 - Rn. 46*).

b) Ob Erlasse, Verfügungen und Verwaltungsvorschriften (ausnahmsweise) unmittelbare Außenwirkung entfalten, ist anhand des Inhalts der Erklärung zu ermitteln, der unter Berücksichtigung der gesamten Umstände festzustellen ist. So hat der Senat mit Urteil vom 28. März 2023 (- 9 AZR 488/21 - Rn. 3) einem Erlass des Finanzministeriums des Landes Schleswig-Holstein vom 9. August 2016, dem zufolge „für die Tarifbeschäftigten des Landes Schleswig-Holstein“ „abweichend von den tarifvertraglichen Übertragungsfristen (§ 26 Abs. 2 TV-L) ... die für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils geltende Übertragungsregelung“ (*seinerzeit § 6 Abs. 1 EUVO*) gelten sollte, unausgesprochen Bindungswirkung zuerkannt. 19

c) Die gebotene Auslegung des Schreibens vom 7. Februar 2001 ergibt demgegenüber, dass es sich um einen internen Verwaltungsvorgang handelt, dem weder unmittelbare rechtliche Außenwirkung zukommt noch die Beklagte bindet. Das in dem Schreiben erklärte Einverständnis, bei Angestellten und Arbeiter(n)/innen hinsichtlich der Übertragung von Resturlaub entsprechend § 8 Abs. 1 NEUrIVO zu verfahren, setzt eine wirksame (vertragliche) Umsetzung durch den jeweiligen öffentlichen Arbeitgeber unter Beachtung der zwingenden 20

tarifvertraglichen Vorgaben voraus. Die verwaltungsinterne Wirkung zeigt sich bereits daran, dass es an „alle Personalstellen des Landes“ gerichtet ist. Ob und wie die betroffenen öffentlichen Arbeitgeber in ihrem Bereich von dieser Möglichkeit Gebrauch machen - etwa durch eine einzelvertragliche Vereinbarung mit den Beschäftigten, im Wege einer Gesamtzusage oder durch Etablierung einer betrieblichen Übung -, bleibt ihnen danach überlassen. Vonseiten des Ministeriums aus dürfen sie (müssen aber nicht) die beamtenrechtlichen Vorschriften zur Übertragung von Urlaubsansprüchen auf Tarifbeschäftigte anwenden.

d) Für die Beurteilung, unter welchen Voraussetzungen der tarifliche Mehrurlaub verfällt, ist somit nicht bereits das Schreiben des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 maßgebend, sondern erst dessen Umsetzung durch die Beklagte. Die Vorgaben des Ministeriums haben - unabhängig davon, ob sie eine statische oder dynamische Bezugnahme enthalten - für sich gesehen weder Auswirkungen auf rechtsgeschäftliche Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien noch auf die Befugnis der öffentlichen Arbeitgeber, im Außenverhältnis davon abweichende rechtsgeschäftliche Verpflichtungen einzugehen. 21

e) Das Landesarbeitsgericht hat keine tatsächlichen Feststellungen zur vertraglichen Umsetzung des Schreibens des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 7. Februar 2001 bei der Beklagten getroffen. Dies wird es nachzuholen haben. Dabei hat es zu prüfen, ob, wie, in welchem Umfang und mit welchem genauen Inhalt die beamtenrechtlichen Regelungen zum Urlaubsverfall auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden sind. 22

III. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht zu dem Folgendes zu beachten haben: 23

1. Bislang ist unklar, auf welcher Grundlage die Bestimmungen des TV-L-Forst auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden. Es fehlt insoweit an tatsächlichen Feststellungen zu einer beiderseitigen Tarifgebundenheit oder arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf den TV-L-Forst. Die Behauptung des 24

Klägers in erster Instanz, der TV-L-Forst sei für allgemeinverbindlich erklärt worden, trifft nicht zu.

2. Gölten die Rechtsnormen des TV-L-Forst kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend und hätte die Beklagte in Umsetzung des Schreibens des Niedersächsischen Finanzministeriums die Anwendung von § 8 Abs. 1 Satz 2 NEUrlVO idF vom 12. Dezember 1996 oder einer späteren Fassung rechtsgeschäftlich begründet, wäre die Regelung in § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst nicht wirksam verdrängt worden. Die Kollision zwischen der aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme geltenden Bestimmung des § 8 NEUrlVO mit den normativ wirkenden Bestimmungen der Flächentarifverträge wäre nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen (*st. Rspr., sh. nur BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 202/23 - Rn. 41; 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 34 mwN, BAGE 164, 345; vgl. insoweit auch Nr. 26.1.3 der TdL-Durchführungshinweise mit Ergänzungen Niedersachsens, Stand 22. Januar 2007*). 25

a) Danach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus einem Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung. Bei diesem sog. Günstigkeitsvergleich sind die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen gegenüberzustellen, die in einem inneren Zusammenhang stehen (sog. Sachgruppenvergleich). Für dessen Durchführung sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im konkreten Einzelfall. Hängt es von dessen Umständen ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine „Günstigkeit“ iSv. § 4 Abs. 3 TVG gegeben (*sh. nur BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 123/18 - Rn. 34, BAGE 164, 345; 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27 ff., BAGE 151, 221*). 26

b) Gemessen daran erweist sich die Regelung in § 8 NEUrlVO sowohl idF vom 12. Dezember 1996 als auch idF vom 19. September 2013 gegenüber § 26 27

Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst nicht als günstiger iSv. § 4 Abs. 3 TVG, sondern als ambivalent. Damit gölte grundsätzlich das Fristenregime des § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst.

aa) In § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst haben die Tarifvertragsparteien von ihrer Befugnis, Urlaubsansprüche, 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, abweichend von den gesetzlichen Vorgaben zu regeln, teilweise Gebrauch gemacht. 28

(1) Für eine eigenständige tarifliche Regelung müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch 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*). Da es Tarifvertragsparteien freisteht, den tariflichen Mehrurlaub nur teilweise abweichend zu regeln, muss sich der einem Gleichlauf von Mindest- und Mehrurlaub entgegenstehende Regelungswille auf den jeweils in Rede stehenden Regelungsgegenstand beziehen. Die Länge der Verfallfrist und die Rechtsfolgen der Nichtbeachtung der Mitwirkungsobliegenheiten sind daher getrennt zu betrachten. 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 (*st. Rspr., vgl. BAG 25. Juli 2023 - 9 AZR 285/22 - Rn. 14; 31. Januar 2023 - 9 AZR 107/20 - Rn. 23, BAGE 180, 97; 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - aaO*). 29

(2) Danach haben die Tarifvertragsparteien die Verfallzeitpunkte, nicht aber deren Voraussetzungen gegenüber der gesetzlichen Bestimmung in § 7 Abs. 3 und 1 BUrlG eigenständig geregelt. Aus § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst ergeben sich Abweichungen von der gesetzlichen Fristenregelung, nicht jedoch von den Voraussetzungen, unter denen die Verfallfristen nach § 7 Abs. 3 BUrlG in Gang gesetzt werden. 30

- (a) Die Länge der für den tarifvertraglichen Mehrurlaub maßgeblichen Verfallfristen ist gegenüber den gesetzlichen Urlaubsansprüchen eigenständig geregelt. Nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG muss der Urlaub im Fall der Übertragung in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden. Demgegenüber reicht es gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst aus, dass der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres lediglich angetreten wird. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres angetreten werden, ist er - ebenfalls abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen - bis zum 31. Mai anzutreten. Im Falle einer langanhaltenden Erkrankung ist der für den tarifvertraglichen Mehrurlaub maßgebliche Übertragungszeitraum damit kürzer als der für den gesetzlichen Mindesturlaub nach unionsrechtskonformer Auslegung einschlägige Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres (*vgl. zum inhaltsgleichen § 26 TVöD BAG 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - Rn. 11; zu § 26 Abs. 2 TV-L BAG 28. März 2023 - 9 AZR 488/21 - Rn. 30; 20. Dezember 2022 - 9 AZR 401/19 - Rn. 20, BAGE 179, 361*). 31
- (b) § 26 TV-L-Forst trifft hingegen keine eigenständige Regelung zu den Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten, die der Arbeitgeber bei der Gewährung von Urlaub nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes zu beachten hat (*vgl. zum inhaltsgleichen § 26 TVöD BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 37*). Der Arbeitgeber muss deshalb wie bei dem gesetzlichen Mindesturlaub nach § 7 Abs. 1 und 3 BUrlG konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Urlaub zu nehmen. Er muss ihn - erforderlichenfalls förmlich - dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt (*BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 41*). 32
- bb) Die Regelung in § 8 NEUrlVO stellt sich sowohl idF vom 12. Dezember 1996 als auch idF vom 19. September 2013 gegenüber den Bestimmungen des § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst nicht als günstiger für den Arbeitnehmer dar. 33

- (1) § 8 NEUrlVO sieht eine gegenüber § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst längere und damit für die Arbeitnehmer günstigere Verfallfrist vor. Nicht genommener Urlaub verfällt im Urlaubsjahr entweder unabhängig vom Vorliegen von Übertragungsgründen, wenn er nicht vor dem 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres angetreten wird, oder bei einer Langzeiterkrankung, wenn er nicht bis zum Ablauf der ersten drei Monate des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Urlaubsjahres angetreten worden ist. 34
- (2) Anders als in § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst setzt die Befristung des übergesetzlichen Mehrurlaubs jedoch nicht voraus, dass die Beschäftigten durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten in die Lage versetzt worden sind, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht für den Verfall von Mehrurlaub nach § 7 Abs. 2 der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen, Beamten und Richterinnen und Richter des Bundes entschieden (*BVerwG 11. April 2024 - 2 A 6.23 - Rn. 24*). Die Vorschrift entspricht - mit Ausnahme der Dauer des Übertragungszeitraums (zwölf statt neun Monate) - der Regelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 NEUrlVO idF vom 12. Dezember 1996, sodass die dazu ergangene Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts übertragbar ist. 35
- c) In diesem Fall wäre der Anspruch des Klägers auf den tariflichen Mehrurlaub - unter Berücksichtigung des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts - jedoch aus anderen Gründen mit Ablauf des 30. September 2022 verfallen. 36
- aa) Die Beklagte hat sich gegenüber dem Kläger zumindest in Bezug auf den Urlaub für das Jahr 2021 zu dessen Gunsten von der Fristenregelung in § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L-Forst gelöst. Sie hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts während des Jahres 2022 in monatlichen Schreiben, die den Entgeltabrechnungen des Klägers beigelegt waren, darauf hingewiesen, dass und in welcher genauen Höhe der Kläger über Resturlaub aus dem Vorjahr verfügte und in welcher Höhe dieser zu verfallen drohte, wenn er nicht bis spätestens zum 30. September angetreten wird. Mit dieser Erklärung hat sie abweichend von § 26 Abs. 2 Buchst. a Satz 1 und 2 TV-L-Forst von einem Verfall des Resturlaubs aus 37

2021 vor dem 30. September 2022 Abstand genommen und damit den Bezugszeitraum für diesen Urlaub transparent bis zu diesem Zeitpunkt verlängert.

bb) Die Beklagte hat auf diese Weise - wie das Landesarbeitsgericht insoweit 38
zutreffend ausführt - zugleich ihre Mitwirkungsobliegenheiten bezüglich des
streitgegenständlichen Urlaubsanspruchs rechtzeitig vor Eintritt der krankheits-
bedingten Arbeitsunfähigkeit erfüllt und diesen damit bis zum 30. September
2022 befristet. Danach konnte der Mehrurlaub trotz der im Laufe des verlänger-
ten Bezugszeitraums eingetretenen Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 30. Sep-
tember 2022 erlöschen (*vgl. ausf. BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 401/19 -*
Rn. 12 ff., BAGE 179, 361).

3. Wären die Bestimmungen des TV-L-Forst dagegen kraft vertraglicher 39
Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, hätte das Landesarbeits-
gericht zu prüfen, ob und inwieweit diese durch vertragliche Einbeziehung der
beamtenrechtlichen Regelungen zum Verfall von Urlaub abgeändert worden sind
und ob der streitgegenständliche Urlaub danach verfallen ist.

4. Sollte das Landesarbeitsgericht zu der Erkenntnis gelangen, dass die 40
Voraussetzungen für den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs aus dem Jahr 2021
vorliegen, wäre es der Beklagten nicht unter dem Gesichtspunkt von Treu und
Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf das Erlöschen des streitgegenständli-
chen Urlaubsanspruchs zu berufen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend
erkannt.

a) Ein zu missbilligendes Verhalten, das mit der Rechtsposition in sach- 41
lichem Zusammenhang steht, kann nach § 242 BGB zum Verlust eines Rechts
führen. Eine unzulässige Rechtsausübung liegt etwa vor, wenn die zum Verfall
des Anspruchs führende Untätigkeit durch ein Verhalten der Gegenpartei veran-
lasst worden ist oder wenn der Schuldner es pflichtwidrig unterlassen hat, dem
Gläubiger die Umstände mitzuteilen, die diesen zur Einhaltung der Ausschluss-
frist veranlasst hätten. Gleiches gilt, wenn der Schuldner den Eindruck erweckt
hat, der Anspruch werde auch ohne Wahrung der Ausschlussfrist erfüllt (*BAG*
22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 43 mwN).

b) Der Begriff der unzulässigen Rechtsausübung ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur darauf überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkennt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*BAG 19. September 2024 - 8 AZR 368/22 - Rn. 34; 31. März 2022 - 8 AZR 238/21 - Rn. 42 mwN*).

c) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe den Kläger nicht von der Inanspruchnahme des streitgegenständlichen Urlaubs abgehalten, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Mit seiner Annahme, allein der Umstand, dass der Kläger zwar auf Veranlassung der Beklagten, im Ergebnis aber freiwillig auf die Inanspruchnahme des ursprünglich für Mai 2022 geplanten Urlaubs verzichtet habe, begründe keinen Rechtsmissbrauch, überschreitet das Landesarbeitsgericht nicht den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum. Der Urlaub des Klägers als solcher stand nicht in Frage, sondern sollte lediglich auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Dass der Kläger diesen Urlaub schließlich wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht mehr innerhalb der Verfallfrist antreten konnte, liegt weder im Einflussbereich noch in der Risikosphäre der Beklagten.

5. Sollte das Landesarbeitsgericht den Hauptantrag abweisen, weil der streitgegenständliche Urlaubsanspruch verfallen ist, wird es klarzustellen haben, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts über den Hilfsantrag wegen Verstoßes gegen § 308 Abs. 1 ZPO gegenstandslos ist. Diese Klarstellung kann es auch ohne förmlichen Ausspruch in den Gründen seiner Entscheidung vornehmen (*vgl. BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 47*).

a) Eine Verletzung des Antragsgrundsatzes nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO liegt nicht nur dann vor, wenn einer Partei ohne ihren Antrag etwas zugesprochen wird, sondern auch, wenn ihr ein Anspruch aberkannt wird, den sie nicht zur Entscheidung gestellt hat. Ein Verstoß der Vorinstanzen gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten (*BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 42; 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 15; 18. September*

2019 - 5 AZR 240/18 - Rn. 11, BAGE 168, 25). Deshalb ist es insoweit unerheblich, dass sich der Kläger in seiner Revisionsbegründung nicht mit der Abweisung der Hilfsanträge auseinandergesetzt hat.

b) Der Hilfsantrag fällt nicht zur Entscheidung an, wenn der Hauptantrag abgewiesen wird, weil der Urlaubsanspruch nicht (mehr) besteht. Die innerprozessuale Bedingung, unter der er gestellt worden ist, wäre nicht eingetreten. 46

aa) Ein Klageantrag darf nur unter eine innerprozessuale Bedingung gestellt werden. Dies muss aber nicht notwendigerweise das Unterliegen oder Obsiegen mit dem Hauptantrag sein, also eine bestimmte Entscheidung des Gerichts über den mit dem Hauptantrag verfolgten Anspruch. Es ist ebenso zulässig, über einen Antrag nur für den Fall eine Sachentscheidung zu begehren, dass das Gericht im Zusammenhang mit dem Hauptantrag eine Rechtsfrage in einer bestimmten Weise beurteilt (*BAG 15. November 2023 - 10 AZR 288/22 - Rn. 18; 17. Dezember 2015 - 2 AZR 304/15 - Rn. 23 mwN, BAGE 154, 20*). 47

bb) Der Kläger hat den Feststellungsantrag nicht für den Fall des Unterliegens mit dem Leistungsantrag, sondern unter der innerprozessualen Bedingung gestellt, dass seinem Klagebegehren aus anderen Gründen als dem, dass der Urlaubsanspruch nicht (mehr) besteht, nicht stattgegeben wird. 48

IV. Die Entscheidung über die Kostentragungspflicht - auch im Hinblick auf die Kosten des Revisionsverfahrens - hat das Landesarbeitsgericht zu treffen. 49

Kiel

Suckow

Zimmermann

Gell

Lohbeck