

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 399/10
6 Sa 1944/09
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2011

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin
und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter
und Revisionskläger,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Mehnert und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. April 2010 - 6 Sa 1944/09 - teilweise aufgehoben, soweit es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen hat.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Fulda vom 13. November 2009 - 1 Ca 431/09 - abgeändert, soweit es der Klage stattgegeben hat. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. April 2010 - 6 Sa 1944/09 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs, des gesetzlichen Mindesturlaubs und des Schwerbehindertenzusatzurlaubs sowie die Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds. 1

Der mit einem Grad von mindestens 50 schwerbehinderte Kläger war seit dem 1. Juni 1978 bei der Beklagten, einer Reifenherstellerin, in einer Fünf-Tage-Woche beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Tarifverträge für die Kautschukindustrie in Hessen kraft beiderseitiger Tarifbindung sowie aufgrund einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung. In § 16 des Manteltarifvertrags für die Kautschukindustrie in den Ländern Hessen, 2

Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland vom 17. Dezember 2003 (*im Folgenden: MTV*) heißt es:

„Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen beiderseitig innerhalb von drei Monaten nach ihrem Entstehen geltend gemacht werden, und zwar seitens des Arbeitnehmers bei der Betriebsleitung oder ihrem Beauftragten, seitens der Betriebsleitung beim Arbeitnehmer.
2. Beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers sind Ansprüche spätestens zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Werden Ansprüche erst später fällig, so berechnet sich die Frist von zwei Monaten vom Tag der Fälligkeit an.
3. Nach Ablauf dieser Fristen ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf eine Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.“

Der für mehrere Bundesländer - ua. für das Land Hessen - geltende Urlaubstarifvertrag für die Betriebe der kautschuk- und kunststoffverarbeitenden Industrie vom 11. Februar 2000 (*im Folgenden: UrlaubsTV*) sieht auszugsweise Folgendes vor:

3

„§ 3

Urlaubsdauer

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt 30 Tage.
- (2) Als Urlaubstage zählen alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, der Sonntage sowie der gesetzlichen Feiertage.
...
- (3) Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 4

Urlaubsvergütung

...

II. Zusätzliches Urlaubsgeld

- (1) Für alle Arbeitnehmer beträgt das zusätzliche Ur-

laubsgeld je tariflichen Urlaubstag 35,00 DM.

...“

Das Arbeitsentgelt des Klägers betrug zuletzt je Arbeitstag 108,02 Euro brutto. 4

Der Kläger konnte wegen durchgängig andauernder Arbeitsunfähigkeit zwei Tage Urlaub des Jahres 2004 sowie den gesamten Urlaub des Jahres 2005 und auch nicht den für die Monate Januar bis April 2006 entstandenen anteiligen Urlaub in Anspruch nehmen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 30. April 2006. Die Arbeitsunfähigkeit des Klägers dauerte auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Seit dem 1. Mai 2006 bezieht der Kläger eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer. 5

Mit Schreiben vom 15. Juli 2009 forderte der Kläger von der Beklagten vergeblich die Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs iHv. zwei Arbeitstagen aus dem Jahr 2004, von 35 Arbeitstagen aus dem Jahr 2005 und von 12 Arbeitstagen aus dem Jahr 2006 sowie die Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds für diese 49 Urlaubstage. 6

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*im Folgenden: Arbeitszeitrichtlinie*) in seiner Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union (*im Folgenden: EuGH*) und das Bundesarbeitsgericht lasse es nicht zu, dass Urlaubsansprüche bei andauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verfallen. Tarifliche Ausschlussfristen von nur zwei bzw. drei Monaten verstießen gegen die Vorgaben des EuGH. 7

Der Kläger hat beantragt, 8
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.170,08 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15. Juli 2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die neuere Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeits- 9

gerichts stehe nicht mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie in Einklang. Die Klageforderung sei jedenfalls gemäß § 16 MTV verfallen, da der Kläger die Klageansprüche nicht fristgemäß geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Abgeltung des gesetzlichen Teilurlaubs einschließlich des Schwerbehindertenzusatzurlaubs für das Jahr 2006 iHv. 899,81 Euro brutto stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Berufung des Klägers blieb erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten teilweise abgeändert und diese nur zur Zahlung von 756,14 Euro brutto verurteilt, weil auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub für das Jahr 2006 verfallen sei. Die Parteien verfolgen mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision ihre Anträge auf Zahlung des vollen Klagebetrags bzw. auf vollständige Klageabweisung weiter. 10

Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Revision des Klägers war dagegen zurückzuweisen. Die Klage ist insgesamt unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, der Anspruch des Klägers auf Abgeltung des anteiligen gesetzlichen Mindesturlaubs für das Jahr 2006 unterfalle nicht der tariflichen Ausschlussfrist. Der Kläger ist gemäß § 16 MTV von der Geltendmachung sämtlicher streitgegenständlicher Ansprüche ausgeschlossen. 11

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Unrecht verurteilt, den anteiligen gesetzlichen Urlaubsanspruch des Klägers von sieben Arbeitstagen für das Jahr 2006 in Höhe von 756,14 Euro brutto abzugelten und die hierauf entfallenden Zinsen zu zahlen. 12

1. Die ua. im Land Hessen geltenden Tarifverträge für die Kautschukindustrie fanden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien schon kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. 13

2. Der Senat hat bereits entschieden, dass Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs und des gesetzlichen Mindesturlaubs tariflichen Ausschlussfristen unterfallen können. Der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG steht dem nicht entgegen (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 12 ff., NZA 2011, 1421*). 14

Seine frühere Rechtsprechung, der zufolge tarifliche Ausschlussfristen nicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche anzuwenden seien (*vgl. zuletzt BAG 20. Januar 2009 - 9 AZR 650/07 - Rn. 21; 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 - Rn. 48, BAGE 126, 352*), hat der Senat im Hinblick auf Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie und seiner Auslegung durch den EuGH für die Fälle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausdrücklich aufgegeben (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 14 ff., NZA 2011, 1421*). Das ist eine notwendige Folgewirkung der Aufgabe der Surrogatstheorie (*vgl. BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 44 ff., BAGE 130, 119; fortgeführt von BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 183/09 - Rn. 17, BAGE 134, 196*). Nach der reformierten Rechtsprechung ist der Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch, der als solcher den Bedingungen unterfällt, die nach dem anwendbaren Tarifvertrag für die Geltendmachung von Geldansprüchen vorgeschrieben sind. Dazu gehören tarifliche Ausschlussfristen. 15

3. Der Kläger ist gemäß § 16 Ziff. 3 Satz 1 MTV mit der Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs für den anteiligen gesetzlichen Mindesturlaub für das Jahr 2006 ausgeschlossen. Er machte den Anspruch nicht innerhalb der Fristen des § 16 Ziff. 1, Ziff. 2 MTV geltend. Die Obliegenheit, die tariflichen Ausschlussfristen einzuhalten, verkürzt entgegen der Auffassung des Klägers seine Rechte nicht in unzulässiger Weise. 16

a) Der Anspruch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des im Jahr des Ausscheidens entstandenen Teilurlaubs nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG fällt unter die Ausschlussfristen des § 16 MTV. Sie betreffen nach dem Tarifwortlaut alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Zu diesen gehört der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Formulieren Tarifvertragsparteien keine Einschränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle 17

gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (vgl. BAG 22. Januar 2008 - 9 AZR 416/07 - Rn. 19, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 191 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 190).

§ 16 Ziff. 2 MTV verlangt, dass beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers „Ansprüche“ spätestens zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen sind. Eine Beschränkung auf bestimmte Arten von Ansprüchen sieht die Tarifnorm nicht vor. Zudem ist die Regelung im Zusammenhang mit der vorangehenden Ziffer auszulegen. Nach § 16 Ziff. 1 MTV müssen ausdrücklich „alle“ Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beiderseitig innerhalb von drei Monaten nach ihrem Entstehen geltend gemacht werden. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien die Abgeltung von Urlaubsansprüchen trotz des allgemein und weit gefassten Wortlauts von den tariflichen Ausschlussfristen des § 16 MTV ausnehmen wollten, zumal der UrlaubsTV keine eigenständige Ausschlussfristenregelung für diese Ansprüche enthält. Soweit die ältere Rechtsprechung des Senats annahm, tarifliche Ausschlussfristen seien dahingehend auszulegen, dass Urlaubsabgeltungsansprüche im Zweifel von ihnen nicht erfasst werden, so wird daran nicht festgehalten. Die Rechtsprechung beruhte auf der Surrogatstheorie, der zufolge Urlaubsabgeltungsansprüche wie Urlaubsansprüche befristet für einen bestimmten Zeitraum bestanden und deren Erfüllung während dieses Zeitraums stets verlangt werden konnte (vgl. BAG 24. November 1992 - 9 AZR 549/91 - zu 3 der Gründe, AP BUrlG § 1 Nr. 23 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 102). Diese Auslegungsregel kann nicht mehr aufrechterhalten werden. Denn nach der neueren Rechtsprechung sind Urlaubsabgeltungsansprüche reine Geldansprüche. Jedenfalls bei Tarifverträgen, die wie der MTV nach Ablauf der Umsetzungsfrist der ersten Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG am 23. November 1996 abgeschlossen wurden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Ausschlussfristen, die alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfassen sollen, auch den Anspruch auf Urlaubsabgeltung zeitlich begrenzen.

18

b) Das Schreiben vom 15. Juli 2009, mit dem der Kläger die Ansprüche erstmals geltend machte, wahrte nicht die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 16 Ziff. 2 MTV. 19

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 30. April 2006. Ab dem 1. Mai 2006 begann damit die Ausschlussfrist des § 16 Ziff. 2 MTV zu laufen. Der Fristbeginn wurde nicht gemäß § 16 Ziff. 2 Satz 2 MTV auf einen späteren Zeitpunkt hinausgeschoben. Nach dieser Vorschrift berechnet sich die Frist von zwei Monaten vom Tag der Fälligkeit an, wenn Ansprüche erst später nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Auch wenn eine Arbeitsunfähigkeit über den Beendigungszeitpunkt hinaus fortbesteht, entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG stets mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird gemäß § 271 BGB auch sofort fällig (vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 18 mwN, NZA 2011, 1421; 11. Oktober 2010 - 9 AZN 418/10 - Rn. 20, AP ArbGG 1979 § 72a Nr. 75 = EzA ArbGG 1979 § 72a Nr. 125). Der Kläger machte seine Forderung gegenüber der Beklagten nicht binnen zwei Monaten ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2006, sondern erstmals mit Schreiben vom 15. Juli 2009 geltend. 20

c) Die Beklagte kann sich auf die Ausschlussfrist berufen, ohne dass hierin aufgrund besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung iSd. § 16 Ziff. 3 Satz 2 MTV läge. Die Parteien haben keine Anhaltspunkte hierfür vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich. Der Kläger beruft sich auch nicht darauf, es sei ihm aufgrund seines Gesundheitszustands schlechthin unmöglich gewesen, seine Angelegenheiten zu besorgen. Deshalb wurde der Lauf der Ausschlussfrist auch nicht ausnahmsweise entsprechend § 206 BGB gehemmt (vgl. zu den allgemeinen Voraussetzungen einer Hemmung: BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 34 mwN, NZA 2011, 1421; 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 49 f., NZA 2012, 166). 21

d) Die Ausschlussfristenregelung des § 16 MTV steht auch in Einklang mit den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie. Entgegen der Rechtsansicht des Klägers gebietet Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie nicht, dass eine Ausschlussfrist für den 22

Urlaubsabgeltungsanspruch die Dauer des Bezugszeitraums des Urlaubsanspruchs deutlich übersteigt. Eine Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV besteht nicht (*zur Vorlageverpflichtung: vgl. BAG 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 - Rn. 20 ff., BAGE 134, 1, unter Bezugnahme auf BVerfG 25. Februar 2010 - 1 BvR 230/09 - Rn. 15 mwN, AP GG Art. 101 Nr. 65 = EZA KSchG § 17 Nr. 21*). Dies gilt selbst dann, wenn man die Frage, wie die Abgeltung des Urlaubsanspruchs iSd. Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie dogmatisch einzuordnen ist, als vom EuGH noch nicht erschöpfend beantwortet ansieht (*vgl. zur Problematik des Surrogatsbegriffs: Düwell DB 2011, 2492 f.*).

aa) Nach Art. 267 AEUV entscheidet der EuGH im Wege der Vorabentscheidung über die Auslegung der Handlungen der Organe, mithin auch über die Auslegung von Richtlinien (*vgl. ErfK/Wißmann 12. Aufl. Art. 267 AEUV Rn. 10*). Eine Vorlage kommt nur in Betracht, wenn die Frage des Unionsrechts nach Auffassung des vorlegenden Gerichts für dessen Entscheidung erforderlich ist. Es ist allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem EuGH ggf. vorzulegenden Fragen zu beurteilen (*vgl. EuGH 18. Dezember 2007 - C-341/05 - [Laval] Rn. 45 mwN, Slg. 2007, I-11767*).

bb) Die Frage, ob die Abgeltung des Urlaubs iSd. Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie ein Surrogat des Urlaubsanspruchs darstellt, und welche Rechtsfolgen mit dieser Einordnung verbunden wären, ist im vorliegenden Verfahren nicht entscheidungserheblich. Die beiden denkbaren dogmatischen Einordnungen des Urlaubsabgeltungsanspruchs führen vorliegend zum selben Ergebnis.

(1) Sieht man die Abgeltung des Urlaubsanspruchs im Rahmen des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie entsprechend der neuen Rechtsprechung des Senats zu § 7 Abs. 4 BUrlG - jedenfalls für die Fälle der lang andauernden Krankheit des Arbeitnehmers - als reinen Geldanspruch an, so enthält die Richtlinie keine Vorgaben hinsichtlich der Möglichkeit, diesen Anspruch nach nationalem Recht einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen. Seinem bloßen

Wortlaut nach enthält Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie nicht einmal das Gebot der Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur das Verbot der Urlaubsabgeltung im bestehenden Arbeitsverhältnis.

(a) Nach der Auslegung des EuGH begründet Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie allerdings einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung. Es steht den Mitgliedstaaten aber frei, für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommenen Urlaub in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen. Sie dürfen lediglich die Entstehung dieses sich unmittelbar aus der Richtlinie 93/104/EG ergebenden Anspruchs nicht von irgendeiner Voraussetzung abhängig machen (*EuGH 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06 - [Schultz-Hoff] Rn. 46, 56, Slg. 2009, I-179*). Fehlt es - wie bei dem Urlaubsabgeltungsanspruch - an einer unionsrechtlichen Regelung des Verfahrens der Rechtsdurchsetzung, ist es Sache der Mitgliedstaaten, das Verfahren - einschließlich der Verjährungsregelungen - für die Klagen auszugestalten, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen. Bei der Ausgestaltung müssen die Grundsätze der Gleichwertigkeit und der Effektivität gewahrt werden (*vgl. EuGH 18. September 2003 - C-125/01 - [Pflücke] Rn. 34 mwN, Slg. 2003, I-9375; vgl. zum Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen: LAG Düsseldorf 5. Mai 2010 - 7 Sa 1571/09 - zu III 2 der Gründe, NZA-RR 2010, 568*). Die Festlegung angemessener Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung wahrt diese Grundsätze. Die Ausübung der durch das Unionsrecht verliehenen Rechte wird dadurch weder praktisch unmöglich gemacht noch übermäßig erschwert (*vgl. EuGH 24. März 2009 - C-445/06 - [Danske Slagterier] Rn. 48, Slg. 2009, I-2119*). In Bezug auf die Erfüllung von Arbeitsentgeltansprüchen hat der EuGH entschieden, dass insoweit die Verjährungsfrist nicht so kurz sein darf, dass es den Betroffenen in der Praxis nicht gelingt, die Frist einzuhalten, und sie damit den Schutz verlieren, den ihnen die Richtlinie garantieren soll (*EuGH 16. Juli 2009 - C-69/08 - [Visciano] Rn. 44, Slg. 2009, I-6741*). Die Prüfung, ob die Ausschlussfrist den Grundsatz der

26

Effektivität wahrt, obliegt dem nationalen Gericht (*vgl. EuGH 24. März 2009 - C-445/06 - [Danske Slagterier] Rn. 34, aaO*).

(b) Es spricht eine Vermutung dafür, dass die zweimonatige Verfallfrist des § 16 Ziff. 2 MTV angemessen ist. Als tarifliche Regelung unterliegt sie nach deutschem Recht keiner Angemessenheitskontrolle (*vgl. BAG 22. September 1999 - 10 AZR 839/98 - zu II 3 b cc der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 226 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 132; 6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - zu III 1 der Gründe, BAGE 81, 5*). Unabhängig davon erscheint eine Frist von zwei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht so kurz, dass es Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis endet, nicht gelingen kann, die Frist zur Geltendmachung ihrer Urlaubsabgeltungsansprüche zu wahren. Dabei ist zu beachten, dass der ausscheidende Arbeitnehmer grundsätzlich dazu in der Lage ist, seine Ansprüche anhand des Bundesurlaubsgesetzes und der einschlägigen tariflichen Vorschriften selbst zu berechnen; er ist nicht auf zusätzliche Auskünfte, deren Einholung zusätzliche Zeit beanspruchen würde, angewiesen. Durch einen Verfall der Urlaubsabgeltungsansprüche droht - anders als beim Verfall des Vergütungsanspruchs - nicht, dass der für das Vertragsverhältnis wesentliche Leistungsaustausch verfehlt wird. 27

Selbst wenn man den Anwendungsbereich des Grundsatzes der Gleichwertigkeit so ausdehnend verstehen müsste, dass es europarechtlich geboten wäre, die zu Formularverträgen entwickelten Grundsätze (*vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - zu II 5 der Gründe, BAGE 116, 66*) auch für die Angemessenheitsprüfung der tariflichen Regelung des § 16 Ziff. 2 MTV heranzuziehen und die Zweimonatsfrist deshalb als unangemessen kurz erschiene, wären die Ansprüche des Klägers jedenfalls aufgrund der angemessenen dreimonatigen Frist nach § 16 Ziff. 1 MTV verfallen. 28

(2) Wäre der Abgeltungsanspruch nach der Arbeitszeitrichtlinie als Surrogat im Sinne der früheren Rechtsprechung des Senats zu verstehen, so bedeutete dies, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch kein einfacher Geldanspruch wäre, sondern für ihn dieselben rechtlichen Regelungen gälten wie für den Urlaubsanspruch selbst. Die Frage, ob der europarechtlich garantierte Mindest- 29

urlaub verfallen kann, ist - soweit vorliegend von Relevanz - durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt: Nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Der EuGH hat dazu festgestellt, dass Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die für die Ausübung des mit dieser Richtlinie ausdrücklich verliehenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Modalitäten vorsieht, die sogar den Verlust dieses Anspruchs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums umfassen. Dieser grundsätzlichen Feststellung hat der EuGH die Voraussetzung hinzugefügt, dass der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erloschen ist, tatsächlich die Möglichkeit gehabt haben muss, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch auszuüben (*EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 26, NZA 2011, 1333; 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06 - [Schultz-Hoff] Rn. 43, Slg. 2009, I-179*).

Bezogen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch bedeutet die Anwendung dieser Grundsätze, dass die Richtlinie einer nationalen tariflichen Regelung nicht entgegensteht, die vorsieht, dass der Anspruch innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der damit einhergehenden Fälligkeit des Anspruchs geltend gemacht werden muss. Es handelt sich um Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung, die sich nach dem einzelstaatlichen und nicht nach dem europäischen Recht richten. Auch die weitere Voraussetzung, an die der EuGH die Zulässigkeit von Ausschlussfristen knüpft, ist erfüllt. Der Arbeitnehmer hat vor Ablauf der tariflichen Verfallfrist tatsächlich die Möglichkeit, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch auszuüben. Diesen wesentlichen Unterschied zwischen dem europarechtlich garantierten Urlaubsanspruch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und dem europarechtlich garantierten Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkennt der Kläger. Auch der arbeitsunfähig

30

erkrankte Arbeitnehmer ist grundsätzlich dazu in der Lage, den auf Zahlung von Geld gerichteten Anspruch geltend zu machen und seine Erfüllung entgegenzunehmen (vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 29, NZA 2011, 1421). Dass die Arbeitsunfähigkeit für sich genommen einer Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und der Entgegennahme von Geld nicht entgegensteht, hält der Senat für offenkundig. Er geht davon aus, dass für die Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten und den EuGH die gleiche Gewissheit besteht.

Deshalb ist die Vorgabe des EuGH, dass der Übertragungszeitraum deutlich länger sein müsse als der Bezugszeitraum (*EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 38, NZA 2011, 1333*), nicht auf den Urlaubsabgeltungsanspruch des dauerhaft erkrankten Arbeitnehmers übertragbar. Die Vorgabe gilt nur für den Urlaubsanspruch selbst, den der dauerhaft erkrankte Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis tatsächlich nicht in Anspruch nehmen kann. Die Länge einer tariflichen Frist, nach der der Urlaubsabgeltungsanspruch dem Verfall unterliegt, kann daher deutlich kürzer als zwölf Monate sein.

31

4. Der Kläger kann im Hinblick auf die Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist auch keinen Vertrauensschutz in Anspruch nehmen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die dargestellte langjährige Rechtsprechung des Senats zur Unabdingbarkeit (§ 13 Abs. 1 BUrlG) des Abgeltungsanspruchs hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs aus § 7 Abs. 4 BUrlG überhaupt geeignet war, ein schutzwürdiges Vertrauen der Arbeitnehmer in deren Fortbestand zu begründen. Der Senat braucht auch nicht darüber zu befinden, ob für Arbeitnehmer ebenso wie für Arbeitgeber mit Ablauf der Umsetzungsfrist der ersten Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG am 23. November 1996 bereits kein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der bisherigen Senatsrechtsprechung mehr bestehen konnte. Der Kläger hat das Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in der Sache Schultz-Hoff vom 2. August 2006 (- 12 Sa 486/06 - LAGE BUrlG § 7 Nr. 43) nicht zum Anlass genommen, tätig zu werden. Spätestens ab diesem Zeitpunkt konnten auch Arbeitnehmer nicht mehr davon ausgehen, dass die Senatsrecht-

32

sprechung zu den Grundsätzen der Unabdingbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs im Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit unverändert fortgeführt würde (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 31, NZA 2011, 1421*). Der Vertrauensverlust betrifft nicht lediglich den einzelnen Aspekt des Erlöschens von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit, sondern umfasst auch die Rechtsprechungsgrundsätze zum Nichteingreifen von tariflichen Ausschlussfristen. Gegen die Gewährung von Vertrauensschutz zugunsten des Klägers spricht zudem, dass ihm durch die Rechtsprechungsänderung nichts genommen wird, was ihm bei Fortbestehen der bisherigen Rechtsprechung zugestanden hätte (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 32, aaO*). Denn auch nach der bisherigen Rechtsprechung hätte dem Kläger kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zugestanden. Dieser wäre wegen der andauernden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Übertragungszeitraums zum 31. März 2007 erloschen.

II. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das teilweise klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 33

1. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Abgeltung etwaiger, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehender gesetzlicher Mindesturlaubsansprüche für die Jahre 2004 und 2005 zu. Die Revision des Klägers rügt zwar zutreffend, dass das Landesarbeitsgericht der Beklagten insoweit zu Unrecht Vertrauensschutz zugebilligt hat. Das Berufungsurteil ist jedoch aus anderen Gründen im Ergebnis zutreffend (§ 561 ZPO). Etwaig entstandenen Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung steht jedenfalls § 16 Ziff. 3 Satz 1 MTV entgegen. 34

a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte genieße hinsichtlich der Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs Vertrauensschutz, ist rechtsfehlerhaft. 35

Mögliches Vertrauen privater Arbeitgeber auf den Fortbestand der früheren ständigen Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubsanspruchs gemäß § 7 Abs. 3 BUrIG auch bei fortbestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit 36

ist seit dem 24. November 1996 nicht länger schutzwürdig und nicht erst - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - seit dem Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in der Sache Schultz-Hoff vom 2. August 2006 (- 12 Sa 486/06 - LAGE BUrlG § 7 Nr. 43). Die Grundlage des Vertrauens auf die Fortdauer der früheren Senatsrechtsprechung, die den Verfall von Urlaubs(-abgeltungs)ansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums annahm, war nach Ablauf der Umsetzungsfrist für die erste Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG am 23. November 1996 zerstört. Dies hat der Senat in seiner Entscheidung vom 23. März 2010 (- 9 AZR 128/09 - Rn. 96 ff., BAGE 134, 1) festgestellt und eingehend begründet.

b) Es kann im vorliegenden Fall offenbleiben, ob auch nach der neuen Rechtsprechung des Senats insbesondere der Anspruch auf Urlaub für das Jahr 2004 zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. April 2006 noch Bestand hatte oder bereits verfallen war. Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 22. November 2011 (- C-214/10 - [KHS] Rn. 28, 44, NZA 2011, 1333) die Rechtsgrundsätze, die er in der Rechtssache Schultz-Hoff aufgestellt hat, „nuanciert“. Er geht nunmehr davon aus, Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie stehe einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegen, die die Möglichkeit eines langfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt. Vor diesem Hintergrund könnte der Senat gehalten sein, seine mit Urteil vom 24. März 2009 (- 9 AZR 983/07 - BAGE 130, 119) vorgenommene europarechtskonforme Auslegung bzw. Fortbildung des BUrlG auf das europarechtlich geforderte Mindestmaß zu beschränken. Indem § 7 Abs. 3 BUrlG einen sehr kurzen Übertragungszeitraum normiert, gewährleistet das Gesetz eine enge zeitliche Bindung des Urlaubs an das Urlaubsjahr (vgl. BAG 18. Oktober 2011 - 9 AZR 303/10 - Rn. 19, NZA 2012, 143). Der darin zum Ausdruck kommende Wille des Gesetzgebers könnte es gebieten, dass der Urlaubsanspruch bei Arbeitnehmern, die mehrere Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig erkrankt

37

sind, nach der kürzesten Frist, die europarechtlich zulässig ist, verfällt. Bei einer solchen Begrenzung der europarechtskonformen Auslegung bzw. Rechtsfortbildung wäre zu prüfen, ob der Rechtsprechung des EuGH bereits mit ausreichender Klarheit zu entnehmen ist, von welcher exakten Dauer der Übertragungszeitraum nach der Arbeitszeitrichtlinie mindestens sein muss. Eine solche sofortige Weiterentwicklung der neuen Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen im genannten Sinn könnte allerdings die Grenze der richterlichen Rechtsanwendung und -fortbildung in unzulässiger Weise überschreiten. Es ist fraglich, ob die Festlegung der konkreten Länge des Übertragungszeitraums den Gerichten für Arbeitsachen zukommt oder ob es nach dem Grundsatz der Gewaltenteilung Aufgabe des Gesetzgebers ist, den entsprechenden Übertragungszeitraum festzulegen (*vgl. zu den Grenzen vertretbarer Auslegung und zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung: jüngst BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 918/10 - Rn. 50 ff., BVerfGE 128, 193; dazu Höpfner NZA 2011, 893, 896 mwN*). Zu bedenken sind ferner die Folgen aus der nunmehr vom EuGH ausdrücklich betonten Verankerung des Urlaubsanspruchs im Primärrecht der Union (*vgl. dazu Stiebert/Pötters EuZW 2011, 960, 961 f.*).

c) Im Streitfall steht der Geltendmachung dieser Ansprüche jedenfalls § 16 Ziff. 3 Satz 1 MTV entgegen. Soweit am 30. April 2006 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs aus den Vorjahren entstanden waren, wahrte der Kläger die tarifliche Ausschlussfrist nicht. Denn die erstmalige Geltendmachung erfolgte mit Schreiben vom 15. Juli 2009 (*vgl. oben unter A I*). 38

2. Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Abgeltung etwaiger, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehender Ansprüche auf Schwerbehindertenzusatzurlaub zu. Die Revision des Klägers rügt zwar zutreffend, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, der Urlaubsanspruch nach § 125 SGB IX sei trotz der langjährigen Arbeitsunfähigkeit des Klägers nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG spätestens am 31. März des jeweiligen Folgejahres verfallen. Das Berufungsurteil ist jedoch aus anderen Gründen im Ergebnis 39

zutreffend (§ 561 ZPO). Etwaig entstandenen Ansprüchen auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs steht § 16 Ziff. 3 Satz 1 MTV entgegen.

a) Auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX sind die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden. Auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub ist daher nach der neueren Senatsrechtsprechung abzugelten, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig ist (*BAG 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 - Rn. 69, 71, BAGE 134, 1*). Der Zusatzurlaubsanspruch nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX teilt das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs, es sei denn tarifliche oder einzelvertragliche Bestimmungen sehen für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vor. Der Arbeitgebern zu gewährende Vertrauensschutz geht nicht weiter als bei dem Mindesturlaubsanspruch nach dem BUrlG (*vgl. BAG 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 - Rn. 72 ff., aaO*). 40

b) Soweit am 30. April 2006 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Ansprüche auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs aus den Vorjahren entstanden waren, sind sie verfallen. Aus der Anwendbarkeit der Vorschriften über die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs folgt notwendig, dass es sich auch bei dem Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX um einen einfachen Geldanspruch handelt, auf den tarifliche Ausschlussfristen Anwendung finden. Die erstmalige Geltendmachung mit dem Schreiben vom 15. Juli 2009 hat die Ausschlussfristen des anwendbaren § 16 MTV nicht gewahrt (*vgl. oben unter A I*). 41

3. Entgegen der Rechtsansicht der Revision des Klägers hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen, dass der Kläger die Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs innerhalb der Frist von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte geltend machen müssen. § 16 MTV erfasst aufgrund seiner weiten Formulierung auch Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs. Der tarifliche Mehrurlaub und dessen Abgeltung unterfallen weder dem tariflich unabdingbaren Schutz der §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie. Einem tariflich angeordneten Verfall des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs und seiner Abgeltung steht 42

nach dem klaren Richtlinienrecht und der gesicherten Rechtsprechung des EuGH kein Unionsrecht entgegen (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 13 mwN, NZA 2011, 1421*). Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln (*BAG 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 - Rn. 19, BAGE 134, 1*).

4. Die Revision des Klägers rügt ebenso ohne Erfolg, dass das Landes- 43
arbeitsgericht angenommen hat, seinen Ansprüchen auf Zahlung von tarifli-
chem Urlaubsgeld iSd. UrlaubsTV stehe ebenfalls § 16 Ziff. 3 Satz 1 MTV
entgegen.

a) Es kann offenbleiben, ob der Kläger nach § 4 Abschn. II UrlaubsTV für 44
die gesetzlichen Zusatzurlaubstage nach § 125 SGB IX ein zusätzliches
Urlaubsgeld zu verlangen berechtigt war. Bedenken hiergegen bestehen inso-
weit, als der Wortlaut des § 4 Abschn. II Ziff. 1 UrlaubsTV allein auf tarifliche
Urlaubstage abstellt und § 3 Ziff. 3 UrlaubsTV zudem bestimmt, dass sich der
Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach den gesetzlichen Bestimmungen
„regelt“, die kein zusätzliches Urlaubsgeld vorsehen (*vgl. zum zusätzlichen
Urlaubsgeld für „genommenen“ tariflichen Urlaub nach § 13 Rahmentarifvertrag
Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland vom 14. September 1993: BAG
17. November 1998 - 9 AZR 507/97 - zu I 2 b der Gründe, AP TVG § 1 Tarifver-
träge: Betonsteingewerbe Nr. 6 = EzA TVG § 4 Betonsteingewerbe Nr. 1*).

b) § 16 MTV ist auch auf das tarifliche Urlaubsgeld anzuwenden. Schon 45
nach der früheren Rechtsprechung unterlag der Anspruch auf (*zusätzliches*)
Urlaubsgeld - ebenso wie der Anspruch auf Urlaubsentgelt - als Zahlungsan-
spruch aus dem Arbeitsverhältnis den tariflichen Ausschlussfristen und konnte
verfallen, wenn der Arbeitnehmer die Ansprüche nicht fristgerecht geltend
machte (*vgl. BAG 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - zu A II 4 c der Gründe,
BAGE 100, 189; 11. April 2000 - 9 AZR 225/99 - zu I 3 der Gründe, AP TVG § 1
Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 13 = EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 4; vgl. ferner AnwK-
ArbR/Düwell 2. Aufl. § 11 BUrlG Rn. 69; ErfK/Gallner § 11 BUrlG Rn. 35*).

Unabhängig davon, ob das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 4 Abschn. II UrlaubstV eine von der Urlaubsnahme unabhängige Gratifikation oder eine zum Urlaub akzessorische Sonderzahlung darstellt (*vgl. zu dieser Differenzierung: BAG 12. Oktober 2010 - 9 AZR 531/09 - Rn. 22 ff., AP TVG § 1 Tarifverträge: Dachdecker Nr. 9 = EzA BUrlG § 7 Nr. 122; 19. Mai 2009 - 9 AZR 477/07 - Rn. 15 mwN, DB 2009, 2051*), steht der Anwendung tariflicher Ausschlussfristen weder der Unabdingbarkeitsschutz der §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch derjenige des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie entgegen. Das zusätzliche Urlaubsgeld stellt, auch soweit es zum gesetzlichen Mindesturlaub hinzutritt, eine reine Geldforderung dar. Es unterfällt von vornherein weder dem Unabdingbarkeitsschutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 13 BUrlG noch dem Schutz des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie, da es sich um eine darüber hinausgehende weder vom BUrlG noch von der Arbeitszeitrichtlinie garantierte zusätzliche Leistung handelt. Vor diesem Hintergrund sind die Tarifvertragsparteien frei, zusätzliches Urlaubsgeld tariflichen Ausschlussfristen zu unterwerfen.

46

B. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision und als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

47

Krasshöfer

Suckow

Klose

Mehnert

Neumann