

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 731/11  
12 Sa 1530/10  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. April 2013

## URTEIL

Brüne, 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 16. April 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Schmid und Mehnert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 7. Juni 2011 - 12 Sa 1530/10 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 27. Oktober 2010 - 2 Ca 1492/10 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.807,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 6. Januar 2010 zu zahlen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu 47 % zu tragen, die Beklagte zu 53 %.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs. 1

Die Beklagte stellte den Kläger zum 1. April 2005 als Reinigungskraft ein und beschäftigte ihn im Krankenhaus H. Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 18. April 2005 heißt es ua.: 2

**„§ 7 Urlaub/Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer erhält 28 Arbeitstage Urlaub gemäß des Tarifvertrages für [das] Gebäudereinigerhandwerk in dem Bundesland, in dem er tätig ist. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

...“

Der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV) lautet auszugsweise: 3

**„§ 22  
Ausschlussfristen**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Zum 1. Oktober 2009 verlor die Beklagte den Reinigungsauftrag für das Krankenhaus H an einen Wettbewerber. Nach Zustimmung des Integrationsamts kündigte sie am 6. Oktober 2009 das Arbeitsverhältnis mit dem seit dem Jahr 2006 durchgehend arbeitsunfähigen Kläger. Das Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 23. Oktober 2009. 4

In einem der Beklagten am 2. Dezember 2009 zugegangenen Schreiben der Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 30. November 2009 heißt es ua.: 5

„Sie haben das Arbeitsverhältnis mit unserem Mandanten fristgerecht gekündigt. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs steht unserem Mandanten der gesamte Urlaub aus den Vorjahren seit Beginn seiner Erkrankung zu. Wir dürfen Sie bitten, diesbezüglich eine Abrechnung zu erteilen und die Auszahlung des Nettobetrag vorzunehmen.

Wir haben mit gleicher Post unseren Mandanten gebeten, Ihnen seine Lohnsteuerkarte unverzüglich zuzusenden.“

Die Beklagte antwortete mit einem dem Kläger am 23. Dezember 2009 zugegangenen Schreiben vom 15. Dezember 2009. Dieses lautet auszugsweise: 6

„...“

nach Überprüfung der Sachlage möchten wir Ihnen mitteilen, dass davon auszugehen ist, dass ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegt, sodass das Arbeitsverhältnis Ihres Mandanten automatisch auf die Firma K ...

übergegangen ist.

Bitte setzen Sie sich bzgl. der Urlaubsabgeltung Ihres Mandanten mit der Firma K in Verbindung.“

Im Antwortschreiben der Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 23. Dezember 2009 heißt es ua.: 7

„...“

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 15.12.2009, mit dem Sie die Forderung unseres Mandanten zurückweisen und an die Firma K verweisen.

Dieser Hinweis ist rechtlich nicht haltbar. Wir weisen auf § 613a Abs. 2 BGB [hin].

Darüber hinaus widersprechen wir hiermit unter Hinweis auf die beigefügte Vollmacht dem Betriebsübergang. Da zu keinem Zeitpunkt eine Belehrung stattgefunden hat, ist der Widerspruch rechtzeitig.

Namens und im Auftrag unseres Mandanten fordern wir Sie daher auf, an unseren Mandanten für die Jahre 2006 bis 2009 Urlaubsabgeltung für 24 Werktage pro Jahr, insgesamt also 96 Urlaubstage in Höhe von werktäglich 58,46 €, insgesamt also

**5.612,16 €**

abzurechnen und den Nettobetrag an unseren Mandanten ausbezahlen.

Wir haben uns zur Erledigung eine Frist bis zum 05.01.2010 gesetzt. Nach Ablauf dieser Frist werden wir den Betrag beim Arbeitsgericht einklagen.“

Mit seiner am 22. Februar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zuletzt noch die Abgeltung von 73 Urlaubstagen (*13 Tage für das Jahr 2006 und jeweils 20 Tage für die Jahre 2007 bis 2009*) verlangt und die Auffassung vertreten, er habe die tariflichen Ausschlussfristen gewahrt. Bei seiner Bitte um Abrechnung und Auszahlung im Schreiben vom 30. November 2009 habe es sich noch nicht um die Geltendmachung eines Anspruchs im Tarifsinne gehandelt, sodass die zweite Stufe der Ausschlussfrist dadurch nicht ausgelöst worden sei. Im Übrigen habe die Beklagte im Antwortschreiben vom 15. Dezember 2009 seinen Anspruch nicht ausdrücklich abge- 8

lehnt. Schließlich hätten die tariflichen Ausschlussfristen erst mit der Fälligkeit seines Abgeltungsanspruchs zu laufen begonnen. Diese sei erst mit seinem Widerspruch gegen den Betriebsübergang vom 23. Dezember 2009 eingetreten.

Der Kläger hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.318,05 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 6. Januar 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, etwaige Urlaubsabgeltungsansprüche des Klägers seien nach § 22 RTV verfallen, weil er die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nicht gewahrt habe.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision hat der Kläger zuletzt sein Klageziel nur noch bezüglich der Abgeltung des Urlaubs aus den Jahren 2008 und 2009 iHv. 2.807,60 Euro weiterverfolgt, wobei er sich hinsichtlich der Höhe der Urlaubsabgeltung die Berechnung der Beklagten zu eigen gemacht und pro Urlaubstag 70,19 Euro brutto zugrunde gelegt hat. Die Beklagte bittet um die Zurückweisung der Revision.

11

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen, soweit der Kläger die Abgeltung seiner Urlaubsansprüche aus den Jahren 2008 und 2009 verlangt hat.

12

I. Die Beklagte hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG jeweils 20 Urlaubstage aus den Jahren 2008 und 2009 mit 70,19 Euro brutto pro Urlaubstag abzugelten und damit Urlaubsabgeltung in Höhe von insgesamt 2.807,60 Euro brutto an den Kläger zu zahlen.

13

1. Der Anspruch des Klägers auf bezahlten Erholungsurlaub gemäß § 1 BUrlG aus dem Jahr 2008 ist trotz seiner Arbeitsunfähigkeit entstanden (*vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 8 mwN*) und war zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 23. Oktober 2009 nicht verfallen. Der Kläger war aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Der Urlaubsanspruch ging daher nach unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht am 31. März 2009 unter (*vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 32*). Für den Abgeltungsanspruch des Klägers ist es unerheblich, ob dieser über den 23. Oktober 2009 hinaus weiterhin arbeitsunfähig krank war (*vgl. BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 183/09 - Rn. 21, BAGE 134, 196; 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 59 mwN, BAGE 130, 119*). 14
2. Der Urlaub aus dem Jahr 2009 war entgegen der Rechtsansicht der Beklagten nicht aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 23. Oktober 2009 anteilig zu kürzen. § 14 Ziff. 1.5 RTV regelt zwar, dass bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat beträgt, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestanden hat. Jedoch ist ferner ausdrücklich tariflich angeordnet, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers länger als sechs Monate bestanden hatte und in der zweiten Jahreshälfte endete, stand dem in einer Fünftagewoche beschäftigten Kläger der volle Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen zu (*arg. e contrario § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG*). 15
- II. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist nicht gemäß § 22 RTV verfallen. Der Kläger wahrte mit seinem Schreiben vom 30. November 2009 und mit seiner am 22. Februar 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage vom 17. Februar 2010 beide Stufen der Ausschlussfrist des § 22 RTV. 16
1. Nach § 22 Abs. 1 RTV müssen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend 17

gemacht werden. Diese Frist hielt der Kläger mit seinem der Beklagten am 2. Dezember 2009 zugegangenen Schreiben vom 30. November 2009 ein, in dem er die Beklagte auf den ihm zustehenden Urlaub hinwies und um Abrechnung und Zahlung bat. Bei dieser Abrechnungs- und Zahlungsbitte handelte es sich um eine sogenannte nichttypische Erklärung.

- a) Die Auslegung nichttypischer Erklärungen ist regelmäßig den Tatsachengerichten vorbehalten. Revisionsrechtlich nachprüfbar ist lediglich, ob gesetzliche Auslegungsregeln iSd. §§ 133, 157 BGB, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt sind oder wesentlicher Tatsachenstoff, der für die Auslegung von Bedeutung sein kann, außer Betracht gelassen worden ist. Bei der Geltendmachung einer Forderung handelt es sich zwar um keine Willenserklärung, sondern um eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Auf solche Handlungen sind aber die Vorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen entsprechend anzuwenden. Das gilt auch für den revisionsrechtlichen Prüfmaßstab (*BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - zu II 2 a der Gründe mwN*). 18
- b) Danach ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, der Kläger habe mit dem Schreiben vom 30. November 2009 die inhaltlichen Anforderungen der ersten Stufe der Ausschlussfrist des § 22 RTV erfüllt. 19
- aa) Unerheblich ist, dass der Kläger nicht ausdrücklich die Abgeltung seiner Urlaubsansprüche verlangte. Auf die Wortwahl kommt es nicht an. Für die Geltendmachung eines Anspruchs genügt die Erklärung einer Partei, mit der klargestellt wird, sie stelle an die Gegenseite einen näher bestimmten Anspruch (*BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - zu II 3 a der Gründe; Steffan in Henssler/Moll/Bepler Der Tarifvertrag Teil 5 (22) Rn. 9*). Für die Beklagte war ohne Weiteres erkennbar, dass der Kläger Urlaubsabgeltung iSd. § 7 Abs. 4 BUrlG verlangte. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kam eine bezahlte Freistellung des Klägers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht mehr in Betracht. Der Kläger verlangt auch nicht nur Abrechnung (*vgl. dazu BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - zu II 3 b der Gründe; enger Löwisch/* 20

*Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 1776*), sondern forderte die Beklagte ausdrücklich auch zur Auszahlung des Nettobetrags auf. Das Antwortschreiben der Beklagten vom 15. Dezember 2009, in dem die Beklagte den Kläger aufforderte, sich bezüglich der Urlaubsabgeltung „mit der Firma K in Verbindung zu setzen“, zeigt, dass die Beklagte das Schreiben des Klägers vom 30. November 2009 auch als Aufforderung zur Abrechnung und Zahlung der Urlaubsabgeltung verstanden hatte.

bb) Rechtsfehlerfrei ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe seinen Anspruch hinreichend konkretisiert. Zur Wahrung tariflicher Ausschlussfristen muss grundsätzlich jede Forderung nach Grund und Höhe angemeldet werden. Dabei meint die Anmeldung dem Grunde nach den tatsächlichen Lebenssachverhalt, auf den sich der Anspruch stützt, nicht die rechtliche Begründung. Wird eine schriftliche Geltendmachung gefordert, ist in dem Geltendmachungsschreiben eine Bezifferung der Forderung nicht erforderlich, wenn dem Schuldner die Höhe bekannt oder diese ohne Weiteres erreichbar ist und die schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht (*vgl. zur Lohn- und Lohnfortzahlung: BAG 26. Februar 2003 - 5 AZR 223/02 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 105, 181; 5. Dezember 2001 - 10 AZR 197/01 - zu II 3 b bb der Gründe mwN*). Hat ein Arbeitgeber nach langer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers Urlaub abzugelten, ist er in aller Regel eher in der Lage als der Arbeitnehmer, die zutreffende Höhe der Urlaubsabgeltung zu ermitteln. Die Bitte des Klägers um Abrechnung zeigt, dass dieser davon ausging, die Beklagte könne die Höhe seines Anspruchs unschwer berechnen und sei dazu auch verpflichtet.

21

Allerdings gab der Kläger nicht ausdrücklich an, dass er den Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2009 abgegolten haben wollte. Dies hindert jedoch nicht die Annahme, dass er im Schreiben vom 30. November 2009 den Lebenssachverhalt, auf den er seinen Anspruch stützt, hinreichend konkret dargetan hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Formulierung „steht unserem Mandanten der gesamte Urlaub aus den Vorjahren seit Beginn seiner Erkrankung“ in revisions-

22



rechtlich nicht zu beanstandender Weise so ausgelegt, dass der Kläger die Abgeltung des Urlaubs aus den Jahren 2006 bis 2009 beanspruchte.

2. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs nach § 22 Abs. 2 RTV begann entgegen der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts und der Auffassung der Beklagten erst mit dem Zugang des Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB bei der Beklagten zu laufen und damit nicht vor dem 23. Dezember 2009. Zur Wahrung der Frist genügte der rechtzeitige Eingang der Klageschrift bei Gericht (§ 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 167 ZPO; vgl. *Steffan in Henssler/Moll/Bepler Teil 5 (22) Rn. 7*). Da die Klage am 22. Februar 2010 beim Arbeitsgericht einging, wurde die Frist von zwei Monaten zur Wahrung der zweiten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist eingehalten. 23
3. Dahingestellt bleiben kann, ob im Rahmen der Neuvergabe des Reinigungsauftrags für das Krankenhaus H tatsächlich ein Betriebsübergang iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB stattfand, wovon die Beklagte in ihrem an den Kläger gerichteten Schreiben vom 15. Dezember 2009 „nach Überprüfung der Sachlage“ ausging. 24
- a) Trat die „Firma K“ als neue Auftragnehmerin zum 1. Oktober 2009 gemäß § 613a Abs. 1 BGB tatsächlich in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein, hinderte dies gegenüber der Beklagten den Beginn des Laufs der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nach § 22 Abs. 2 RTV. 25
- aa) Wird das Widerspruchsrecht nach dem Betriebsübergang vom Arbeitnehmer ausgeübt, wirkt es auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück (*sog. ex-tunc-Wirkung; st. Rspr., vgl. nur BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - Rn. 41 mwN, BAGE 119, 91; vgl. auch MüKoBGB/Müller-Glöge 6. Aufl. § 613a Rn. 122; KR/Treber 10. Aufl. § 613a BGB Rn. 116; ErfK/Preis 13. Aufl. § 613a BGB Rn. 105*). Der Widerspruch führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien ununterbrochen fortbestand (*BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - Rn. 39, aaO*). Daraus wird teilweise die Schlussfolgerung gezogen, auch Ausschlussfristen fänden bei einem später erklärten Widerspruch so Anwendung, als habe das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fortbestanden (*LAG* 26

München 19. August 2010 - 4 Sa 311/10 - zu II 1 c aa (2) der Gründe, LAGE BGB 2002 § 613a Nr. 31; zustimmend Däubler/Zwanziger TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 1148; Grobys/Panzer/Schönhöft SWK ArbR 2012 Ausschlussfristen Rn. 23). Dies soll dazu führen können, dass Ansprüche im Zeitpunkt der Ausübung des Widerspruchsrechts bereits verfallen seien.

bb) Ein solches Verständnis widerspricht jedoch dem Zweck tariflicher Ausschlussfristen. Tarifvertragsparteien wollen durch die Normierung der Verpflichtung zur gerichtlichen Geltendmachung alsbaldige Klarheit über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Anspruchs schaffen. Ein Zwang zur Anrufung des Arbeitsgerichts ist allerdings nur sinnvoll, wenn der mit der Klage geltend gemachte Anspruch auch durchsetzbar ist (vgl. BAG 27. März 1996 - 10 AZR 668/95 - zu II 3 a der Gründe). So läuft die Frist für die gerichtliche Geltendmachung grundsätzlich nicht vor der Fälligkeit des Anspruchs (BAG 18. November 2004 - 6 AZR 651/03 - zu 2 a dd der Gründe, BAGE 112, 351; 13. Februar 2003 - 8 AZR 236/02 - zu II 2 a der Gründe mwN; 27. März 1996 - 10 AZR 668/95 - aaO; Weyand Ausschlussfristen im Tarifrecht Kap. 5 Rn. 66 und Kap. 7 Rn. 17).

cc) Bei einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB zum 1. Oktober 2009 hätte die von der Beklagten am 6. Oktober 2009 erklärte Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet, weil die Beklagte zum Kündigungszeitpunkt nicht mehr Arbeitgeberin des Klägers, sondern Dritte gewesen wäre (vgl. BAG 27. Oktober 2005 - 8 AZR 568/04 - Rn. 26; MüKoBGB/Müller-Glöge § 613a Rn. 209). Mangels Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre ein Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung nicht entstanden, geschweige denn fällig gewesen (vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 45 mwN), sodass die tarifliche Ausschlussfrist nicht zu laufen begonnen hätte.

dd) Obschon ein vom Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang ausgeübtes Widerspruchsrecht auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurückwirkt, darf dieses ebenso wie andere Gestaltungsrechte nicht mechanisch gehandhabt werden, wenn sich Einschränkungen der Rückwirkung aus dem Gesetzeszweck ergeben (vgl. Staudinger/Gursky (2009) § 184 Rn. 38; Palandt/

*Ellenberger BGB 72. Aufl. § 184 Rn. 2*). So ordnet das Gesetz in § 184 BGB an, dass die nachträgliche Zustimmung (*Genehmigung*) auf den Zeitpunkt der Vornahme des Rechtsgeschäfts zurückwirkt. Dennoch entspricht es allgemeiner Auffassung, dass die Verjährung durch die Genehmigung nicht rückwirkend, sondern ex nunc in Gang gesetzt wird (*vgl. Staudinger/Gursky aaO; Palandt/Ellenberger aaO, jew. mwN; Trautwein in jurisPK-BGB 5. Aufl. § 184 Rn. 26; BeckOK BGB/Bub Stand 1. Februar 2013 § 184 Rn. 9; vgl. auch zum Beginn der Klagefrist nach §§ 4, 7 KSchG bei rückwirkender Genehmigung der Kündigung: BAG 6. September 2012 - 2 AZR 858/11 - Rn. 14*). Bereits das Reichsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hingewiesen, dass eine rechtliche Fiktion nicht die Kraft habe, tatsächliche Unmöglichkeiten zu überwinden und die Zeitrechnung umzustoßen (*RG 28. Februar 1907 - V 282/06 - RGZ 65, 245*). Die Verjährung eines Anspruchs erfordere, dass der Anspruch entstanden sei, also geltend gemacht werden konnte, und nur während der bestimmten Frist nicht geltend gemacht worden sei.

ee) Nach ihrem Sinn und Zweck ist eine einschränkende Auslegung tariflicher Ausschlussfristen geboten, wenn der Widerspruch vom Arbeitnehmer nach dem Betriebsübergang wirksam erklärt wird. Dafür, dass Tarifvertragsparteien mit der Normierung von Ausschlussfristen Ansprüche auch dann untergehen lassen wollten, wenn der Anspruchsberechtigte vor Ablauf der Ausschlussfristen nicht in der Lage war, seinen Anspruch mit Aussicht auf Erfolg gerichtlich geltend zu machen, fehlt jeder Anhaltspunkt. Tarifliche Ausschlussfristen bezwecken nur, über das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis alsbald Klarheit zu schaffen.

30

ff) Der Einwand, der Kläger habe es damit in der Hand gehabt, durch die Ausübung seines Widerspruchsrechts die zweite Stufe der Verfallfrist in Gang zu setzen, überzeugt nicht. Ein Arbeitnehmer kann den Widerspruch nur innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB wirksam erklären. Der bisherige Arbeitgeber hat es mithin selbst in der Hand, den Arbeitnehmer durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung zu einer zeitnahen Erklärung zu veranlassen (*zu den Folgen einer fehlerhaften Unterrichtung: vgl. BAG 10. November 2011 - 8 AZR 430/10 - Rn. 23 mwN*).

31

b) Auch wenn zum 1. Oktober 2009 kein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattgefunden haben sollte, könnte die Beklagte sich auf diesen Umstand nicht berufen, sodass auch in diesem Fall die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 22 Abs. 2 RTV frühestens mit dem Zugang des Widerspruchs des Klägers bei der Beklagten zu laufen begann. Die Beklagte war aufgrund ihrer Ausführungen im Schreiben vom 15. Dezember 2009 gehindert, sich auf die Versäumung der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung der Urlaubsabgeltung zu berufen. Es bedarf daher keiner weiteren Prüfung, ob sich die Beklagte in den Tatsacheninstanzen ausreichend gemäß § 138 Abs. 2 ZPO zu der Behauptung des Klägers, es habe ein Betriebsübergang vorgelegen (*zum Betriebsübergang als Tatsachen einkleidenden Rechtsbegriff: vgl. BAG 14. November 2007 - 4 AZR 861/06 - Rn. 28 f. mwN*), erklärt hat, oder ob der Umstand als zugestanden zu gelten hat (§ 138 Abs. 3 ZPO). Mit dem erstmals in der Revisionsverhandlung erhobenen Einwand, objektiv habe kein Betriebsübergang vorgelegen, setzt sich die Beklagte in Widerspruch zu ihrer eigenen Erklärung vom 15. Dezember 2009. Dieses Verhalten verstößt gegen die Grundsätze von Treu und Glauben. Eine gegen Treu und Glauben verstoßende und damit gemäß §§ 242, 134 BGB unzulässige Rechtsausübung stellt die Berufung auf eine Ausschlussfrist dann dar, wenn die zum Verfall des Anspruchs führende Untätigkeit des Gläubigers hinsichtlich der erforderlichen Geltendmachung des Anspruchs durch ein Verhalten des Schuldners veranlasst worden ist (*BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 222/07 - Rn. 32 mwN, BAGE 125, 216; 10. Oktober 2002 - 8 AZR 8/02 - zu II 2 e aa der Gründe, BAGE 103, 71; Thüsing/Braun/Mengel/Burg Tarifrecht Kap. 5 Ausschlussklauseln Rn. 16*). Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens als Ausprägung der Grundsätze von Treu und Glauben bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung. Das Vertrauen des anderen am Rechtsverhältnis beteiligten Teils, dass eine bestimmte Rechtslage gegeben sei, ist vor allem dann schutzwürdig, wenn er von dem anderen Teil in diesem Glauben bestärkt worden ist und im Hinblick darauf Dispositionen getroffen hat (*BAG 22. August 2012 - 5 AZR 526/11 - Rn. 19 mwN*).

Der Kläger hatte bereits im Rahmen des Verfahrens vor dem Integrationsamt geltend gemacht, dass von einem Betriebsübergang auszugehen sei. Dieser Auffassung hat sich die Beklagte mit Schreiben vom 15. Dezember 2009 „nach Überprüfung der Sachlage“ angeschlossen. Etwaige noch bestehende Zweifel am Vorliegen eines Betriebsübergangs hat die Beklagte dem Kläger gegenüber nicht geäußert, sondern den Kläger aufgefordert, sich bezüglich der Urlaubsabgeltung mit dem Betriebserwerber in Verbindung zu setzen. Der Kläger durfte sein Verhalten fortan darauf einstellen, dass sein Arbeitsverhältnis (*zunächst*) auf den Betriebserwerber übergegangen war. Dies hat der Kläger ausweislich seines Schreibens vom 23. Dezember 2009, in dem er dem Übergang widersprach, auch getan. 33

III. Der Ausspruch über die Zinsen folgt aus § 286 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 288 Abs. 1 BGB. 34

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 35

Brühler

Krasshöfer

Klose

W. Schmid

Mehnert