

# Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

## Urteil

§§ 1, 3 Abs 1, 7 Abs 3 BUrlG; Art. 7 Abs 1 Richtlinie 2003/88/EG

**Kann ein tariflicher Mehrurlaub alternativ zur Inanspruchnahme des Urlaubs einem Langzeitkonto zugeführt werden, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die für den gesetzlichen Mindesturlaub geltende Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers auf den tariflichen Mehrurlaub nicht anzuwenden sein soll, sondern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Wahlmöglichkeit von sich aus für die Verwirklichung des Mehrurlaubs zu sorgen hat.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 04.05.2021 Az. : 5 Sa 264/20

### Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund (Kammern Neubrandenburg) vom 02.09.2020 – 11 Ca 471/19 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über eine Gutschrift von tariflichem Mehrurlaub auf dem Langzeitkonto, insbesondere über den Verfall des Mehrurlaubs.

2

Die im Juni 1965 geborene Klägerin ist seit dem 01.09.1982 bei der Beklagten beschäftigt, seit Mai 2013 in der Tätigkeit einer Fahrdienstleiterin. Die Jahresarbeitszeit beläuft sich auf 2.036 Stunden, das monatliche Gehalt auf € 3.348,41 brutto.

3

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden – zumindest aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme – u. a. der Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 3 - Bahnbetrieb und Netze - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 3-TV) vom 12.12.2016, in Kraft getreten am 01.04.2017, sowie der Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-TV) vom 15.12.2017, in Kraft getreten am 01.01.2018, Anwendung.

4

In § 40 FGr 3-TV ist der Urlaubsanspruch wie folgt geregelt:

" ...

5

§ 40

Urlaub

6

(1) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

...

...

7

(3) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

8

(4) Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit:

...

9

(5) Allgemeine Grundsätze:

...

10

3. Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. ... Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

..."

11

Im Lzk-TV heißt es zur Gutschrift von tariflichem Mehrurlaub auf dem Langzeitkonto:

"...

12

Präambel

13

Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist die Schaffung eines neuen Instruments zur individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung. Dem Arbeitnehmer soll dadurch eine flexible Anpassung an persönliche Notwendigkeiten, insbesondere aber ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben oder eine Freistellung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung ermöglicht werden.

...

14

§ 2

Langzeitkonto

15

(1) Das Langzeitkonto ist Teil des Lohnkontos und wird eingerichtet, sofern vereinbarungsgemäß die erste Gutschrift entsteht oder nachdem aufgrund einer

tarifvertraglichen Regelung Gutschriften anfallen. Das Langzeitkonto dient der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase verdient wird.

16

(2) Zur Abwicklung der Ansprüche aus dem Langzeitkonto wird für jeden Arbeitnehmer ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben gebildet.

...

17

§ 4

Gutschriften

18

(1) Dem Wertguthaben können alle aus einer steuerpflichtigen Beschäftigung angesparten Arbeitsentgelte, alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zugrunde liegt sowie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifvertragliche Urlaubsansprüche, für die ein Anspruch auf Urlaubsentgelt nach den jeweils maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen besteht, zugeführt werden (Arbeitnehmer SV-Bruttoentgelt).

19

Dies sind:

20

...

c) Gutschriften aus der Einbringung eines über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG und § 125 SGB IX hinausgehenden tarifvertraglichen Anspruchs auf Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub (z. B. Zusatzurlaub für Schicht- und/oder Nachtarbeit).

21

Voraussetzung für die Einbringung nach Unterabs. 1 ist, dass der tarifvertragliche Anspruch auf Urlaubstage zum Zeitpunkt der Einbringung besteht und eine Freistellung aufgrund des Urlaubsanspruchs noch nicht erfolgte.

22

Zeitguthaben aus Urlaubstagen werden mit dem Stundensatz, der sich zum Zeitpunkt der Übertragung aus den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen zum Urlaubsentgelt ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert dem Langzeitkonto gutgeschrieben.

23

Erholungsurlaubsansprüche aus Unterabs. 1 aus dem laufenden Urlaubsjahr können frühestens ab Juli des laufenden Urlaubsjahres übertragen werden.

...

24

(3) Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag auf Einbringung von Entgeltansprüchen (Abs. 1 Buchst. b) oder von Urlaubsansprüchen (Abs. 1 Buchst. c) mindestens drei Wochen vor dem 01. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. ...

..."

25

Am 02.07.2018 erkrankte die Klägerin. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte sie 4 von insgesamt 36 Tagen Erholungsurlaub in Anspruch genommen. Seitdem ist die Klägerin ununterbrochen arbeitsunfähig. Die Entgeltfortzahlung endete am 13.08.2018. Seit dem 01.02.2019 bezieht die Klägerin eine zunächst auf den 30.04.2020, später auf den 30.04.2022 verlängerte, befristete Rente.

26

Mit der E-Mail vom 07.02.2019 erkundigte sich die Klägerin bei der Beklagten nach der Handhabung des Resturlaubs aus 2018. Am 14.02.2019 stattete der Bezirksleiter Betrieb, ihr unmittelbarer Vorgesetzter, ihr einen Krankenbesuch ab. Bei dieser Gelegenheit sprach die Klägerin erneut das Thema Urlaub an. Mit der E-Mail vom 17.09.2019 unterrichtete die Klägerin den zuständigen Personaleinsatzplaner zum Stand der Erwerbsminderungsrente und fragte nochmals wegen des Urlaubs 2018 nach. In der Antwort vom 18.09.2019 verwies die Beklagte auf den Verfall des tarifvertraglichen Mehrurlaubs nach Ablauf von 6 Monaten im Folgejahr. Daraufhin beantragte die Klägerin noch am selben Tag schriftlich die Einbringung von 15 Urlaubstagen und 4 Zusatzurlaubstagen für Nachtarbeit aus dem Jahr 2018 auf dem Langzeitkonto.

27

Zwischenzeitlich beantragte die Klägerin auch die Gutschrift des tarifvertraglichen Mehrurlaubs aus dem Jahr 2019 auf dem Langzeitkonto. Die Beklagte gab dem Antrag zunächst statt, buchte jedoch den Urlaub am 20.07.2020 wieder zurück. Über die Rechtmäßigkeit der Rückbuchung streiten die Parteien in einem weiteren Arbeitsgerichtsprozess.

28

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die Beklagte verpflichtet sei, den tarifvertraglichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2018 ihrem Langzeitkonto gutzuschreiben. Dieser Urlaub sei nicht zum 30.06.2019 verfallen, da die Beklagte ihrer Mitwirkungsobliegenheit als Arbeitgeberin nicht nachgekommen sei. Die Beklagte habe die Klägerin weder angehalten, den Urlaub noch vor dem Verfall zu nehmen, noch ihr eine Übertragung in das Langzeitkonto angeboten. Stattdessen habe ihr Vorgesetzter bei dem Krankenbesuch am 14.02.2019 erklärt, dass der Jahresurlaub 2018 nicht verfalle.

29

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

30

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin weitere 16 Urlaubstage aus dem Jahr 2018 in das Langzeitarbeitszeitkonto einzustellen.

31

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Voraussetzung für die Einbringung des tarifvertraglichen Mehrurlaubs in das Langzeitkonto sei nach § 4 Abs. 1 Buchst. c Lzk-TV, dass der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt der Einbringung noch bestehe. Der Resturlaubsanspruch aus dem Jahr 2018 sei jedoch gemäß § 40 Abs. 3 FGr 3-TV am 30.06.2019 verfallen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers betreffe nur den gesetzlichen Mindesturlaub. Abgesehen davon habe die Beklagte die Klägerin angesichts der Langzeiterkrankung gar nicht in die Lage versetzen können, ihren Urlaub zu nehmen. Eine Aufforderung, den Urlaub anzutreten, und eine Belehrung über den Zeitpunkt

des Verfalls sei im Falle einer durchgängigen Erkrankung offensichtlich sinnlos. Auch habe der Bezirksleiter anlässlich des Krankenbesuchs am 14.02.2019 gegenüber der Klägerin nicht erklärt, dass der Urlaub aus dem Jahr 2018 nicht verfalle. Vielmehr habe er darauf hingewiesen, dass dieser wohl bis zum 31.03. bzw. 30.06.2019 genommen werden müsse und im Falle einer längeren Krankheit Rücksprache zu halten sei.

32

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung angeführt, dass die Beklagte den tarifvertraglichen Mehrurlaub der Klägerin aus dem Jahr 2018 nicht dem Langzeitkonto gutschreiben müsse, da dieser Urlaubsanspruch bei Antragstellung im September 2019 bereits verfallen sei. Der Beklagten habe es nicht obliegen, die Klägerin zur Realisierung ihres Urlaubsanspruchs aufzufordern, da dies angesichts der Langzeiterkrankung gar nicht möglich gewesen sei. Der Beklagten sei es nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf den Verfall des Urlaubsanspruchs 2018 zu berufen. Selbst wenn der Bezirksleiter anlässlich des Krankenbesuchs erklärt haben sollte, dass der Urlaub aus dem Jahr 2018 nicht verfalle, ergebe sich aus einer derart vagen Aussage kein schutzwürdiges Vertrauen. Im Übrigen habe der Urlaubsanspruch zu diesem Zeitpunkt noch bestanden. Der Verfall sei erst später eingetreten.

33

Gegen diese Entscheidung wendet sich die Klägerin mit ihrer fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bestehe die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers auch im Falle einer Erkrankung, zumal der Arbeitgeber nicht wissen könne, wie lange der Arbeitnehmer krank sein werde. Konkret habe sich der Bezirksleiter anlässlich des Krankenbesuchs am 14.02.2019 wie folgt geäußert: "Der Urlaub 2018 verfällt nicht und steht Ihnen zu, der bleibt Ihnen erhalten, wie das 2019 ist, weiß ich nicht."

34

Die Klägerin beantragt,

35

das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund (Kammern Neubrandenburg) vom 02.09.2020 – 11 Ca 471/19 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin weitere 16 Urlaubstage aus dem Jahr 2018 in das Langzeitkonto einzustellen.

36

Die Beklagte beantragt,

37

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

38

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Zwar habe die Beklagte zunächst nicht wissen können, ob die Klägerin bis zum 30.06.2019 noch genesen werde. Tatsächlich sei die Klägerin aber nicht an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Andernfalls hätte die Beklagte sie ohne weiteres rechtzeitig in die Lage versetzen können, ihren Urlaub anzutreten. Im Übrigen setze eine Gutschrift auf dem Langzeitkonto voraus, dass ein Anspruch auf Urlaubsentgelt bestehe. Angesichts des ruhenden Arbeitsverhältnisses gebe es kein Wertguthaben der Klägerin, das im Langzeitkonto eingestellt werden könne. Abgesehen davon richte sich die

Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers lediglich auf die Inanspruchnahme des Urlaubs, nicht aber auf die Einbringung von Urlaub auf dem Langzeitkonto.

39

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

40

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

41

Die Klägerin hat keinen Anspruch aus § 4 Lzk-TV in Verbindung mit § 40 FGr 3-TV auf eine Gutschrift von 16 Tagen tarifvertraglichem Mehrurlaub auf ihrem Langzeitkonto.

42

Eine Gutschrift aus der Einbringung eines über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG hinausgehenden tarifvertraglichen Anspruchs auf Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub setzt voraus, dass der Anspruch auf die Urlaubstage zum Zeitpunkt der Einbringung noch besteht (§ 4 Abs. 1 Buchst. c Unterabs. 2 Lzk-TV).

43

Eingebracht hat die Klägerin den Urlaub mit ihrem schriftlichen Antrag vom 18.09.2019. Zu diesem Zeitpunkt war der Anspruch auf Gewährung eines über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Erholungs- und Zusatzurlaubs bereits verfallen.

44

Nach § 40 Abs. 3 FGr 3-TV ist der Erholungsurlaub, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden kann, bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

45

Die Tarifvertragsparteien haben in § 40 Abs. 3 FGr 3-TV eine eigenständige Regelung zur Befristung des Erholungsurlaubs getroffen, die erkennbar von § 7 Abs. 3 BUrlG abweicht und deshalb nicht den Befristungsregeln, die für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten, unterliegt.

46

Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Für einen vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen. Der eigenständige, dem Gleichlauf der Urlaubsansprüche entgegenstehende

Regelungswille muss sich auf den jeweils in Rede stehenden Regelungsgegenstand beziehen. 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. Ein Gleichlauf mit der Befristung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 7 Abs. 3 BUrlG ist danach nicht gewollt, wenn die Tarifvertragsparteien entweder bei der Befristung und Übertragung bzw. beim Verfall des Urlaubs zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige, vom BUrlG abweichende Vereinbarungen getroffen haben (BAG, Urteil vom 25. August 2020 – 9 AZR 214/19 – Rn. 19, juris = NZA 2021, 217).

47

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) erlischt bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Bei einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG trifft den Arbeitgeber die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Die Erfüllung der hieraus in richtlinienkonformer Auslegung abgeleiteten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ist grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes des § 7 Abs. 3 BUrlG. Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt danach regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge trägt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dazu muss er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt (BAG, Urteil vom 25. August 2020 – 9 AZR 214/19 – Rn. 24, juris = NZA 2021, 217; BAG, Urteil vom 26. Mai 2020 – 9 AZR 129/19 – Rn. 32, juris = ZTR 2020, 639).

48

Ob eine tarifliche Regelung dem Arbeitgeber entsprechend § 7 BUrlG Mitwirkungsobliegenheiten auferlegt, ist aufgrund einer Gesamtbetrachtung der jeweiligen tariflichen Bestimmungen nach den bei der Auslegung von Tarifverträgen anzuwendenden allgemeinen Auslegungsgrundsätzen zu ermitteln. Unterscheidet ein Tarifvertrag zwischen dem gesetzlichen und tariflichen Urlaubsanspruch und verlangt zudem im Rahmen eines vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden Fristenregimes vom Arbeitnehmer, den tariflichen Mehrurlaub zur Meidung seines Verfalls vor einem im Tarifvertrag bestimmten Termin geltend zu machen, trägt – abweichend von den Vorgaben des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch – regelmäßig nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die Initiativlast für die Verwirklichung des Mehrurlaubsanspruchs (BAG, Urteil vom 25. August 2020 – 9 AZR 214/19 – Rn. 26, juris = NZA 2021, 217).

49

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der

Tarifvertragsparteien liefern und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (z. B. BAG, Urteil vom 21. Januar 2020 – 3 AZR 225/19 – Rn. 32, juris = NZA 2020, 1717).

50

Der Verfall des tariflichen Mehrurlaubs der Klägerin richtet sich nicht nach denselben Maßstäben wie der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs. Die Tarifvertragsparteien haben diesbezüglich keinen Gleichlauf von gesetzlichem Mindest- und tariflichem Mehrurlaub gewollt, sondern den tariflichen Mehrurlaub eigenständig geregelt. Dementsprechend setzt der Verfall des tariflichen Mehrurlaubs nicht voraus, dass der Arbeitgeber die für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten auch hinsichtlich des tariflichen Mehrurlaubs beachtet hat.

51

§ 40 Abs. 3 FGr 3-TV weicht erheblich von dem gesetzlichen Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG ab. Die Tarifvertragsparteien haben sowohl den Übertragungszeitraum abweichend vom Bundesurlaubsgesetz um drei Monate verlängert als auch die Übertragungsgründe anders gefasst.

52

Unerheblich ist, dass die eigenständige Tarifregelung im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub nur teilweise wirksam ist, da der gesetzliche Mindesturlaub im Falle einer Langzeiterkrankung frühestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Für den vom gesetzlichen Urlaub abtrennbaren Teil der einheitlich geregelten Gesamturlaubsdauer, den tariflichen Mehrurlaub, bleibt die Regelung wirksam (BAG, Urteil vom 05. August 2014 – 9 AZR 77/13 – Rn. 32, juris = NZA 2015, 625).

53

In § 40 Abs. 3 FG 3 ist zwar nicht ausdrücklich erwähnt, dass der Urlaub spätestens 6 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres "verfällt" oder "erlischt". Die Tarifvertragsparteien haben die von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende Formulierung "ist ... abzuwickeln" verwandt. Abwickeln bedeutet: etwas in einer gegebenen Abfolge erledigen (Duden, Bedeutungswörterbuch, 5. Aufl. 2018, Stichwort "abwickeln"). Der Urlaub muss bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt, also zu einem Abschluss gebracht sein. Der Begriff "abwickeln" berücksichtigt bereits die unterschiedlichen Möglichkeiten der Verwirklichung des Gesamt-Urlaubs. Der Arbeitnehmer ist nicht gezwungen, den kompletten Jahresurlaub durch Freistellung von der Arbeitsleistung zu realisieren, also den Urlaub in natura zu nehmen. Soweit es sich nicht um den gesetzlichen Mindesturlaub handelt, kann er alternativ einen Teil des Urlaubs in das Langzeitkonto einbringen (§ 4 Lzk-TV).

54

Abgewickelt ist der Urlaub eines bestimmten Kalenderjahres, wenn er spätestens am Ende des Übertragungszeitraums (30.06.) erledigt ist, sei es durch tatsächliche Inanspruchnahme, Einbringung auf dem Langzeitkonto oder ggf. auf andere Art und Weise. Geschieht dies nicht bis zum Ablauf der Frist, hat das zwangsläufig den Verfall des Urlaubsanspruchs zur Folge. Die eindeutige und ausdrückliche Aufforderung,

den Urlaub fristgerecht abzuwickeln, kann nur dahingehend verstanden werden, dass der Anspruch andernfalls erlischt. In welcher Form er abgewickelt wird, ist dabei nicht ausschlaggebend. Er soll jedenfalls bis zu einem bestimmten Termin zu einem Abschluss gebracht sein und nicht aufsummiert werden.

55

Die Tarifvertragsparteien unterscheiden zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub. Diese Unterscheidung findet sich nicht nur im § 40 FGr 3-TV selbst, sondern auch im Lzk-TV, der zum Teil die Urlaubsregelungen des § 40 FGr 3-TV ergänzt. In den Allgemeinen Grundsätzen unter § 40 Abs. 5 FGr 3-TV ist festgelegt, dass Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, im Falle eines die fristlose Kündigung rechtfertigenden, verschuldeten Ausscheidens des Arbeitnehmers nicht abzugelten sind. Im Lzk-TV haben die Tarifvertragsparteien ergänzend zum FGr 3-TV besondere Regelungen für den tariflichen Mehrurlaub getroffen. Danach kann der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden, was beim gesetzlichen Mindesturlaub aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht möglich ist.

56

Die Unterscheidung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub macht deutlich, dass die Tarifvertragsparteien keinen Gleichlauf der beiden Arten von Urlaub wollten. Das gilt auch für die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs in die Lage versetzen muss, diesen in natura zu nehmen, und ihn auf den Verfall des Urlaubs hinweisen muss. Diese Hinweispflicht bezieht sich nur auf die tatsächliche Inanspruchnahme von Urlaub zu Erholungszwecken. Der tarifliche Mehrurlaub kann aber auch in anderer Form verwirklicht werden, nämlich durch Einbringung in ein Langzeitkonto. Eine Belehrung hierüber haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgesehen noch gibt es hierfür eine gesetzliche Grundlage. Sinn und Zweck der Hinweispflicht zum gesetzlichen Mindesturlaub ist es, den Arbeitnehmer anzuhalten, sich zum Schutz seiner Gesundheit durch die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs regelmäßig zu erholen. Den tariflichen Mehrurlaub muss der Arbeitnehmer jedoch nicht für eine zeitnahe, tatsächliche Erholung nutzen, sondern kann anderweitig hierüber verfügen. Der Arbeitnehmer kann wählen, wie er diesen Urlaub einsetzt. Diese Wahlmöglichkeit lässt es nicht zu, die für den gesetzlichen Mindesturlaub geltende Hinweispflicht in gleicher Weise auf den tariflichen Mehrurlaub zu erstrecken. Vielmehr wäre es nötig, die Hinweispflicht anzupassen und zu erweitern. Für einen solchen Willen der Tarifvertragsparteien gibt es aber keine Anhaltspunkte.

57

Der Beklagten ist es nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf den Verfall des Urlaubsanspruchs aus dem Jahr 2018 zu berufen.

58

Hat eine Arbeitsvertragspartei die andere Partei davon abgehalten, Rechte innerhalb einer Ausschluss- oder Verfallfrist rechtzeitig geltend zu machen, kann es rechtsmissbräuchlich sein, anschließend den Einwand der Verfristung geltend zu machen. Ein Arbeitgeber verhält sich widersprüchlich, wenn er zunächst die Untätigkeit des Arbeitnehmers veranlasst hat und dann aus dieser Untätigkeit einen Vorteil für sich ziehen will, indem er sich auf den Verfall von Ansprüchen beruft. Ob ein solcher Fall vorliegt, ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden (z. B. BAG, Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 331/18 – Rn. 29, juris = NZA 2019, 1050).

59

Die Beklagte hat die Klägerin nicht davon abgehalten, rechtzeitig ihren tariflichen Mehrurlaub auf dem Langzeitkonto gutschreiben zu lassen. Tatsächlich in Anspruch nehmen konnte die Klägerin den Urlaub aufgrund der Langzeiterkrankung ohnehin nicht. Selbst wenn der Bezirksleiter, wie von der Klägerin behauptet, am 14.02.2019 erklärt haben sollte, dass der Urlaub 2018 nicht verfalle und der Klägerin erhalten bleibe, hat er die Klägerin dadurch nicht von einer fristwahrenden Geltendmachung des tariflichen Mehrurlaubs abgehalten. Fraglich ist schon, ob die Klägerin von ihrem Fachvorgesetzten überhaupt eine verbindliche Rechtsauskunft zum Urlaubsanspruch erwarten konnte. Unabhängig davon konnte die Klägerin seine Aussage jedoch nicht dahingehend verstehen, dass der Urlaubsanspruch für das Jahr 2018 niemals verfallen werde. Davon ist sie auch nicht ausgegangen. Vielmehr waren ihr die maßgeblichen Fristen nicht bekannt oder sie befand sich ggf. im Irrtum hierüber. Verfallfristen waren jedoch ihrer Darstellung nach gar nicht Gegenstand des Gesprächs mit dem Bezirksleiter. Im Übrigen bestand der Urlaub zum damaligen Zeitpunkt noch. Der Verfall trat erst mit Ablauf des 30.06.2019 ein.

60

Auf die an den Personalbereich gerichteten Anfragen, wie es sich mit dem Urlaub für das Jahr 2018 verhalte, hat die Klägerin keine Antwort erhalten. Die Beklagte war allerdings auch nicht verpflichtet, die Klägerin über ihre Rechte zu informieren und dafür zu sorgen, dass die Klägerin diese fristgerecht wahrnimmt. Die Beklagte hat jedenfalls durch ihre Untätigkeit die Klägerin nicht davon abgehalten, Urlaubsansprüche rechtzeitig geltend zu machen bzw. die Gutschrift auf dem Langzeitkonto zu beantragen. Die Klägerin hatte keinen Anlass, darauf zu vertrauen, dass sich die Beklagte nicht auf eine Verfristung der Urlaubsansprüche berufen werde.

61

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.