

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 21. Mai 2019  
- 9 AZR 260/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:210519.U.9AZR260.18.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 30. Mai 2017  
- 3 Ca 13395/16 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 28. November 2017  
- 7 Sa 404/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsanspruch - vergangenheitsbezogene Feststellungsklage - unzulässige Elementenfeststellungsklage

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 260/18  
7 Sa 404/17  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. Mai 2019

## 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 21. Mai 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Kranzusch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 28. November 2017 - 7 Sa 404/17 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über Urlaubsansprüche des Klägers aus den Jahren 2013, 2014 und 2015. 1
- Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 2008 zunächst aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Mitarbeiter im Bereich Personaldienstleistung tätig. Ihm standen nach dem Arbeitsvertrag kalenderjährlich 30 Tage Urlaub „nach Maßgabe des Mantelhaustarifvertrages“ zu. 2
- In einem gerichtlichen Vergleich nach § 278 Abs. 6 ZPO vereinbarten die Parteien letztmalig die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2012. Im Rahmen des vom Kläger gegen diese Befristung angestrebten Befristungskontrollverfahrens hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 8. Juni 2016 (- 7 AZR 467/14 -) festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf zum 31. Dezember 2012 geendet hat. Für die Jahre 2013 bis 2015 gewährte die Beklagte dem Kläger keinen Urlaub. Mit Schreiben vom 20. Juli 2016 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm 90 Arbeitstage Urlaub aus dieser Zeit zu gewähren. Die Beklagte lehnte dies mit der Begründung ab, die Urlaubsansprüche seien verfallen. 3
- Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Kündigung der Beklagten vom 23. März 2017 mit Ablauf des 31. Mai 2017. Die gegen die Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage wurde rechtskräftig abgewiesen (vgl. BAG 14. November 2018 - 2 AZN 721/18 -). 4

Mit seiner am 13. Dezember 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte habe ihm aus den Jahren 2013, 2014 und 2015 jeweils 30 Arbeitstage Urlaub bzw. Ersatzurlaub zu gewähren. 5

Der Kläger hat in den Vorinstanzen beantragt festzustellen, dass ihm für die Jahre 2013, 2014 und 2015 jeweils ein Jahresurlaubsanspruch iHv. 30 Kalendertagen gegen die Beklagte zusteht. 6

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Urlaubsansprüche des Klägers seien mit Ablauf der betreffenden Urlaubsjahre ersatzlos verfallen. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der Revision hat der Kläger zunächst sein ursprüngliches Klageziel weiterverfolgt. Mit Schriftsatz vom 28. März 2019 hat er zuletzt beantragt 8

1. festzustellen, dass ihm für die Jahre 2013, 2014 und 2015 jeweils ein Jahresurlaubsanspruch iHv. 30 Kalendertagen gegen die Beklagte zustand; hilfswise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1.
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 11.630,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

## **Entscheidungsgründe**

A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. 10

I. Der erstmals in der Revisionsinstanz gestellte vergangenheitsbezogene Feststellungsantrag ist unzulässig. 11

1. Der zuletzt gestellte Antrag ist der Beurteilung des Senats nicht bereits deshalb entzogen, weil der Kläger den gegenwartsbezogenen in einen vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag geändert hat. Dies stellt keine unzulässige Klageänderung in der Revisionsinstanz dar. 12
- a) Nach § 559 Abs. 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht Ausnahmen in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO sowie dann zugelassen, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 26 mwN*). 13
- b) Die durch den Kläger als Rechtsmittelführer vorgenommene zeitliche Begrenzung des Klageantrags ist danach zulässig. Der Kläger hat den Klageantrag lediglich iSv. § 264 Nr. 2 ZPO in der Hauptsache ohne Änderung des Klagegrundes in zeitlicher Hinsicht beschränkt. Außerdem stützt er den nunmehr vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag auf den in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt. Das rechtliche Prüfprogramm ändert sich nicht. Auch werden Verfahrensrechte der Beklagten nicht beeinträchtigt. 14
2. In der gebotenen rechtsschutzgewährenden Auslegung (*vgl. BAG 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Rn. 16, BAGE 153, 271*) ist der Feststellungsantrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar benennt der Kläger keinen konkreten Zeitpunkt, zu dem das Bestehen der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013, 2014 und 2015 festgestellt werden soll. Der Kläger betrachtet die von ihm beantragte Feststellung jedoch als Vorfrage der mit seinem Hilfsantrag beanspruchten Urlaubsabgeltung. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung setzt nach § 7 Abs. 4 BUrlG voraus, dass die Urlaubsansprüche zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestanden ha-

ben. Dementsprechend ist der Feststellungsantrag des Klägers dahin gehend zu verstehen, dass er festgestellt wissen möchte, dass die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013, 2014 und 2015 am 31. Mai 2017 noch bestanden haben.

3. Dem Antrag fehlt es jedoch am erforderlichen Feststellungsinteresse. 16  
Der Kläger hat mit seinem Antrag auf Feststellung, dass ihm am 31. Mai 2017 für die Jahre 2013, 2014 und 2015 jeweils ein Jahresurlaubsanspruch iHv. 30 Kalendertagen zustand, eine unzulässige Elementenfeststellungsklage erhoben.

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens 17  
oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn die Klagepartei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage - (*BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 16 mwN, BAGE 154, 357*). Dabei kann eine Feststellungsklage auch darauf gerichtet sein, dass dem Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum noch eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen Urlaub zusteht (*vgl. BAG 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 - Rn. 12 ff., BAGE 137, 328*). Ein Feststellungsinteresse ist in diesem Fall jedoch nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente des Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden (*BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - aaO; vgl. auch BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 430/11 - Rn. 16, BAGE 144, 150*).

b) Die vom Kläger begehrte Feststellung wäre nicht geeignet, weitere ge- 18  
richtliche Auseinandersetzungen zwischen den Parteien auszuschließen. Der

Feststellungsantrag ist lediglich auf die Entscheidung über eine - vorgreifliche - Rechtsfrage gerichtet, deren Klärung nicht zum Rechtsfrieden zwischen den Parteien führen könnte. Mit einer klagestattgebenden Entscheidung wäre nur das Bestehen der Urlaubsansprüche für die Jahre 2013, 2014 und 2015 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschließend geklärt. Es bliebe jedoch offen, mit welchem Betrag dieser Urlaub abzugelten wäre. Überdies bliebe offen, ob ein Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung - wie von der Beklagten eingewandt - nach § 16 des Mantelhaustarifvertrags vom 11. November 2003 erloschen wäre. Die Abgeltung der festgestellten Urlaubsansprüche könnte von den Parteien somit nicht ohne Weiteres, wie für die Zulässigkeit einer Elementenfeststellungsklage erforderlich, vergleichbar mit einer einfachen Rechenaufgabe (*vgl. BAG 25. März 2015 - 5 AZR 874/12 - Rn. 15*) umgesetzt werden.

4. Der Feststellungsantrag ist auch nicht als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig. 19

a) Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann der Kläger zugleich mit der Hauptklage die Feststellung eines die Entscheidung bedingenden, dh. vorgreiflichen Rechtsverhältnisses verlangen. Damit wird ein Element aus der Gesamtscheidung verselbstständigt und mit eigener Rechtskraft versehen, weil hierdurch Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für mögliche Folgestreitigkeiten hergestellt werden. Eine Zwischenfeststellungsklage bedingt daher, dass die Frage nach dem Bestehen des Rechtsverhältnisses notwendig auch bei der Entscheidung über den Hauptantrag beantwortet werden muss, aber darüber hinaus auch für andere denkbare Folgestreitigkeiten Bedeutung haben kann (*vgl. BAG 25. April 2018 - 5 AZR 245/17 - Rn. 19*). 20

b) Vorliegend reicht eine Feststellung, dass dem Kläger für die Jahre 2013, 2014 und 2015 jeweils ein Jahresurlaubsanspruch iHv. 30 Kalendertagen zustand, nicht über das mit dem hilfsweise gestellten Leistungsantrag erfasste Rechtsschutzziel des Klägers hinaus. Das Bestehen dieser Urlaubsansprüche kann sich nur noch auf einen etwaigen Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers auswirken. 21

- II. Dem Senat ist ein Sachurteil auch nicht unter dem Gesichtspunkt möglich, dass das Feststellungsinteresse echte Prozessvoraussetzung nur für das stattgebende Urteil ist und das Revisionsgericht auch bei seinem Fehlen jedenfalls dann zu einer Sachentscheidung befugt ist, wenn gewichtige prozessökonomische Gründe gegen eine Prozessabweisung sprechen, etwa weil die Klage eindeutig und unzweifelhaft abweisungsreif ist (*vgl. BAG 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 18 mwN, BAGE 154, 337*). 22
1. Die Klage wäre in der Sache abweisungsreif, wenn man mit dem Landesarbeitsgericht annehmen könnte, die Urlaubsansprüche des Klägers aus den Jahren 2013, 2014 und 2015 seien mangels eines Antrags des Klägers auf Urlaubsgewährung gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG automatisch mit Ablauf des betreffenden Urlaubsjahres erloschen, ohne dass es auf eine vorausgehende Überprüfung ankäme, ob die Beklagte den Kläger zuvor ausreichend in die Lage versetzt hatte, seinen Urlaub auch tatsächlich nehmen zu können. 23
2. Dieses - mit der früheren Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen (*vgl. BAG 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 21, BAGE 161, 347; 13. Dezember 2016 - 9 AZR 541/15 (A) - Rn. 13*) im Einklang stehende - Verständnis des § 7 Abs. 3 BUrlG hat der Senat weiterentwickelt. Das Eingreifen des Fristenregimes des § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür gesorgt hat, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Der Urlaub kann danach in der Regel nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Kalenderjahres erlischt. Dies ist das Ergebnis einer richtlinienkonformen Auslegung von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG (*vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 39 ff.*). 24
3. Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten 25

nachgekommen ist und die Urlaubsansprüche des Klägers deshalb gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG mit Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen konnten.

III. Da der Kläger seinen Hilfsantrag auf Urlaubsabgeltung nur für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag gestellt hat, fällt dieser nicht zur Entscheidung an. 26

B. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 27

Kiel

Weber

Zimmermann

Faltyn

Kranzusch