

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 27. Oktober 2020  
- 9 AZR 531/19 -  
ECLI:DE:BAG:2020:271020.U.9AZR531.19.0

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Endurteil vom 29. November 2018  
- 10 Ca 2689/18 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 29. Mai 2019  
- 4 Sa 1/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltungsanspruch - tarifliche Ausschlussfristen

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 531/19

4 Sa 1/19  
Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
27. Oktober 2020

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

## URTEIL

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Oktober 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und Stang für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 29. Mai 2019 - 4 Sa 1/19 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2017. 1

Der Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern vom 24. Januar 1991 bis zum 31. Dezember 2017 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und der Industriewerkschaft Metall (im Folgenden IG Metall) geschlossene Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 (im Folgenden MTV) Anwendung, der ua. regelt: 2

#### „§ 18 Urlaubsregelung

##### A. Allgemeine Bestimmungen

1.

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. ...

7.

...

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ...

##### B. Urlaubsdauer

1.

Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf 5 Tage je Kalenderwoche verteilt ist.

...

§ 22 Arbeitsmittel, Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

...

3.

(I) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt schriftlich geltend zu machen:

a) Ansprüche auf Zuschläge nach § 6 sofort, spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Abrechnung der Entgeltperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen

b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

Die Geltendmachung ist vom Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen.

(II) Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter (I) festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist.

(III) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

...“

Vom 15. September bis einschließlich 31. Dezember 2017 war der Kläger krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 20. September 2017 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich betriebsbedingt zum 31. Dezember 2017. Am 28. Februar 2018 schlossen die Parteien im Kündigungsschutzverfahren einen Vergleich, mit dem sie sich darauf einigten, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung vom 20. September 2017 mit Ablauf des 31. Dezember 2017 geendet hat. Der Vergleich wurde nach Ablauf der bis zum 7. März 2018 vereinbarten Widerrufsfrist bestandskräftig.

3

Mit Schreiben vom 10. April 2018 verlangte der Kläger von der Beklagten 4  
erfolglos, 19 Urlaubstage aus dem Jahr 2017 abzugelten. Er hat daraufhin mit  
einem am 18. Mai 2018 bei Gericht eingereichten, der Beklagten am 24. Mai  
2018 zugestellten Schriftsatz Klage erhoben.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Urlaubsabgeltungsanspruch 5  
sei nicht nach § 22 MTV verfallen. Der Anspruch sei erst mit Bestandskraft des  
Vergleichs entstanden. Zuvor habe die Wirksamkeit der Kündigung nicht festge-  
standen, und es sei ungewiss gewesen, ob ihm die Beklagte im gekündigten Ar-  
beitsverhältnis Urlaub durch bezahlte Freistellung gewähren werde. Die tarifliche  
Ausschlussfrist sei wegen der fehlenden Ausnahme des gesetzlichen Mindest-  
lohns nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam, jedenfalls aber teilunwirksam. Die Wirk-  
samkeit von § 22 MTV unterstellt, habe er die Ausschlussfrist mit der Einreichung  
der Kündigungsschutzklage gewahrt.

Der Kläger hat beantragt, 6  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.643,09 Euro brutto  
nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem  
jeweiligen Basiszinssatz seit dem 25. April 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffas- 7  
sung vertreten, der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers sei nach § 22 MTV  
verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 8  
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Klä-  
ger sein Klageziel weiter.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die 9  
Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nicht begründet. Der vom Kläger gel-  
tend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch ist gemäß § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b,  
Abs. 2 MTV erloschen. Dem Kläger steht deshalb auch kein Zinsanspruch zu.

- I. Der Abgeltungsanspruch unterlag der tariflichen Ausschlussfristenregelung. 10
1. Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fanden die Regelungen des MTV kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. 11
2. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV erfasst „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“. Zu diesen gehört ua. der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Finden sich keine sachlichen Einschränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (*BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 12*). Hiervon ausgenommen sind allein Ansprüche auf Zuschläge nach § 6 MTV, die nach § 22 Ziffer 3 Abs. 1 a MTV geltend zu machen sind. 12
- II. Das Erlöschen des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV ist nicht durch höherrangiges Recht ausgeschlossen. Eine Beschränkung der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien kann sich nur aus einem Verstoß gegen höherrangiges Recht ergeben (*BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139; vgl. auch 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 66, BAGE 162, 247; 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 26 mwN*). 13
1. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV ist nicht gemäß § 202 Abs. 1, § 134 BGB insgesamt unwirksam. Die fehlende Ausnahme der Haftung wegen Vorsatzes hat lediglich die Teilnichtigkeit der tariflichen Regelung nach § 134 BGB zur Folge, soweit die von § 202 Abs. 1 BGB erfassten Ansprüche betroffen sind (*vgl. BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41*). 14
2. Der Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG führt ebenfalls nur zur Teilunwirksamkeit von § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV. Die tarifliche Ausschlussfrist erfasst zwar den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und sieht damit eine nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksame Beschränkung der Geltendmachung des Mindestlohn- 15

anspruchs vor. Dies führt jedoch lediglich „insoweit“ zur Unwirksamkeit der tariflichen Verfallklausel, als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen ist. Hinsichtlich der übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleibt die Verfallklausel wirksam (*BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41*). Anders als bei einer vom Arbeitgeber gestellten Ausschlussfristenregelung führt die fehlende Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns nicht zur Unwirksamkeit der Regelung wegen Intransparenz (*vgl. hierzu BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 27 ff. mwN, BAGE 163, 282*), denn bei tariflichen Ausschlussfristen findet eine Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB iVm. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht statt (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 23*).

3. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV ist auch nicht wegen der Kürze der darin vorgesehenen Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Tarifliche Ausschlussfristen sind keiner Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 20 ff.*). Tarifverträge sind nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgenommen. Auch eine Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen erfolgt nicht, weil sie nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur stattfindet, wenn von Rechtsvorschriften abgewichen wird. Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, aufgrund welcher Regelungstechnik der betreffende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Voraussetzung ist, dass der Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis in seinem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich erfasst (*BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 21; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 14; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 28 f. mwN, BAGE 163, 144*). Dies ist vorliegend der Fall.

16

4. Der Wirksamkeit von § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV steht der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht entgegen.

17

- a) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs kann nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterliegen (*st. Rspr. vgl. zu tarifvertraglichen Ausschlussfristen BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 25; 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 33 mwN; zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 29, BAGE 163, 282*). 18
- b) Ausgehend von der durch den Gerichtshof der Europäischen Union vorgenommenen und für den Senat nach Art. 267 AEUV verbindlichen Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC verstößt § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV auch nicht gegen Unionsrecht. 19
- aa) Die Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC enthalten keine Vorgaben hinsichtlich der Möglichkeit, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub und - als eng mit diesem Anspruch verbundenen Anspruch - den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub (*EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 83*) nach nationalem Recht einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen. Fehlt es an einer unionsrechtlichen Regelung des Verfahrens der Rechtsdurchsetzung, ist es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs entsprechend dem Grundsatz der Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung, die Verfahrensmodalitäten auszugestalten, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten (*vgl. nur EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 24 f. mwN*). Die getroffenen Regelungen dürfen jedoch nicht ungünstiger sein als diejenigen, die gleichartige Sachverhalte innerstaatlicher Art regeln (Äquivalenzgrundsatz), und die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Effektivitätsgrundsatz) (*EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112*). 20



- bb) Nach dieser Rechtsprechung des Gerichtshofs ist die Anwendung der Ausschlussfrist des § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV auf den in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC verankerten Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs mit Unionsrecht vereinbar. 21
- (1) Die Entstehung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG wird durch § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV nicht von einer weiteren Voraussetzung abhängig gemacht. Tarifliche Ausschlussfristen betreffen nicht den Inhalt eines Anspruchs, sondern regeln den Fortbestand eines bereits entstandenen Rechts (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 29, BAGE 139, 1*). 22
- (2) Der Grundsatz der Äquivalenz ist gewahrt. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV unterscheidet nicht zwischen Ansprüchen, die auf Unionsrecht beruhen und solchen, die einen ähnlichen Gegenstand und Rechtsgrund haben (*vgl. EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 26 mwN*) und aus innerstaatlichem Recht resultieren. Der streitgegenständliche auf Abgeltung von Urlaub gerichtete Zahlungsanspruch ist mit sonstigen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber vergleichbar, insbesondere mit Ansprüchen auf Zahlung von Vergütung, für die § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV in gleicher Weise gilt. Nur in Sonderfällen, die mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vergleichbar sind, greift die Frist des § 22 Ziffer 3 Abs. 1 a MTV. 23
- (3) § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV verstößt auch nicht gegen den Grundsatz der Effektivität. 24
- (a) Die Festsetzung von angemessenen Ausschlussfristen ist als ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar (*st. Rspr. des Gerichtshofs, vgl. nur EuGH 21. Dezember 2016 - C-154/15, C-307/15 und C-308/15 - [Gutiérrez Naranjo] Rn. 69; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 36 mwN; 10. Juli 1997 - C-261/95 - [Palmisani] Rn. 28 mwN*). Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (*vgl. EuGH 24. März 2009*). 25

- C-445/06 - [*Danske Slagterier*] Rn. 48), soweit der Fristlauf nicht vor dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Arbeitnehmer von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt (vgl. *EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke]* Rn. 41; *BAG 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 36, BAGE 159, 159*).

(b) § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV schränkt die Effektivität der Durchsetzung des unionsrechtlich gewährleisteten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht unzulässig ein. Als Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen hat die Tarifnorm nach nationalem Recht die Vermutung der Angemessenheit für sich (vgl. *BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 33; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 15; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139; 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 27, BAGE 140, 133*). Unabhängig davon ist nicht ersichtlich, dass die Länge der mit § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV gesetzten Frist von drei Monaten nach Fälligkeit als solche die Ausübung der vom Unionsrecht verliehenen Rechte unmöglich machen oder übermäßig erschweren könnte (vgl. für eine Frist von zwei Monaten [zu § 15 Abs. 4 AGG] *EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke]* Rn. 39; *6. Oktober 2009 - C-40/08 - [Asturcom Telecomunicaciones]* Rn. 42 ff.), zumal Fälligkeit im Sinne tariflicher Ausschlussfristen nicht stets ohne weiteres schon mit der Entstehung des Anspruchs eintritt. Es muss dem Gläubiger vielmehr tatsächlich möglich sein, seinen Anspruch geltend zu machen (*BAG 27. März 2019 - 5 AZR 71/18 - Rn. 34, BAGE 166, 222; 14. November 2018 - 5 AZR 301/17 - Rn. 27 mwN, BAGE 164, 159*). Der Arbeitnehmer kann sich mithin nicht in einer Situation befinden, in der die Ausschlussfrist zu laufen beginnt oder sogar abgelaufen ist, ohne dass ihm die anspruchsbegründenden Tatsachen überhaupt bekannt sind (vgl. *EuGH 6. Oktober 2009 - C-40/08 - [Asturcom Telecomunicaciones]* Rn. 45; *BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 24, BAGE 166, 285; 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 56, BAGE 159, 159*). Der ausscheidende Arbeitnehmer ist zudem grundsätzlich in der Lage, seinen Abgeltungsanspruch anhand des Bundesurlaubsgesetzes und der einschlägigen tariflichen Vorschriften selbst zu berechnen und gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Er ist regelmäßig nicht auf zusätzliche Auskünfte angewiesen, deren Einholung zusätzliche Zeit beanspruchen würde (vgl. *BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 33 mwN.*).

26

- cc) Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV (vgl. zu 27  
den Voraussetzungen hierfür BVerfG 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29;  
15. Dezember 2016 - 2 BvR 221/11 - Rn. 36 f. mwN; BAG 23. Mai 2018 - 5 AZR  
303/17 - Rn. 23 mwN; 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 49 f.; 23. Februar 2017  
- 6 AZR 843/15 - Rn. 27 f., BAGE 158, 230) bedarf es daher nicht. Mit der zitier-  
ten Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die unionsrechtlichen Grundsätze,  
nach denen der Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaubs einer tariflichen Aus-  
schlussfrist unterliegen kann, als geklärt anzusehen.
- c) § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV erfasst aufgrund seiner weiten Formulierung 28  
auch den Anspruch auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs. Die Tarifvertrags-  
parteien können die Abgeltung von Urlaubsansprüchen, die den von Art. 7 Abs. 1  
der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begrün-  
deten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei  
regeln (vgl. EuGH 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 34 ff. mwN; BAG  
22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 28 mwN). 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 Richtlinie 2003/88/EG  
und Art. 31 Abs. 2 GRC (vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 13 mwN,  
BAGE 139, 1). Die Tarifvertragsparteien sind deshalb nicht gehindert, die Durch-  
setzung des Anspruchs von der Einhaltung einer tariflichen Ausschlussfrist ab-  
hängig zu machen (st. Rspr., BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 35;  
13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 42, BAGE 140, 133).
- III. Der Kläger hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht rechtzeitig iSv. 29  
§ 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV geltend gemacht.
1. Entgegen der Ansicht des Klägers ist der Abgeltungsanspruch mit Ablauf 30  
der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2017 entstanden.
- a) Der Abgeltungsanspruch entsteht mit der rechtlichen Beendigung des Ar- 31  
beitsverhältnisses und dem Wegfall des Abgeltungsverbots. Er wird grundsätz-  
lich gleichzeitig fällig (BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 37; 17. Oktober

2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 29 mwN). § 7 Abs. 4 BUrlG knüpft allein an die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verursachte Unmöglichkeit an, den noch bestehenden Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers durch bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht zu realisieren (BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 328/16 - Rn. 30). Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt die Arbeitspflicht und damit die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer durch Freistellung von der Arbeitspflicht Urlaub zu gewähren (BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 328/16 - Rn. 31).

b) Das von dem Kläger eingeleitete Kündigungsschutzverfahren und dessen Beendigung durch gerichtlichen Vergleich hatten auf die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs keinen Einfluss (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 30 ff., 37 ff.). 32

aa) Der Streit der Parteien über die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses führte nicht zu einer späteren Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung. Maßgeblich war allein die objektive Rechtslage (vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 98/19 - Rn. 20; 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 55). 33

bb) Entstehung und Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs wurden auch durch den im Kündigungsschutzverfahren am 28. Februar 2018 geschlossenen gerichtlichen Vergleich nicht hinausgeschoben. Die Parteien haben sich mit dem Prozessvergleich vom 28. Februar 2018 nicht nur darauf verständigt, dass ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung mit Ablauf des 31. Dezember 2017 beendet worden ist, sondern auch die Rechtswirkung des § 7 KSchG herbeigeführt (vgl. hierzu im Einzelnen BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 30 ff. mwN). Bezogen auf den in der Kündigung vorgesehenen Beendigungstermin haben die Parteien keine Änderung vorgenommen. Die Kündigung gilt damit als von Anfang an rechtswirksam. Es ist deshalb unerheblich, dass der Vergleich erst nach Ablauf der bis zum 7. März 2018 vereinbarten Widerrufsfrist bestandskräftig wurde. 34

c) Der Einwand des Klägers, der Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht am 31. Dezember 2017 entstanden, weil es vor Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens unklar gewesen sei, ob er seinen Urlaub nach Ablauf der Kündigungsfrist noch in natura würde nehmen können und die Beklagte die hierfür erforderlichen Voraussetzungen schaffen werde, ist unbehelflich. 35

aa) Der Arbeitgeber darf zwar, will er seinen Mitwirkungsobliegenheiten genügen, den Arbeitnehmer nicht mit Umständen konfrontieren, die ihn davon abhalten könnten, seinen Jahresurlaub zu nehmen (vgl. *EuGH* 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 37 ff. mwN; s. auch 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 41 f.; st. Rspr., vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 55 ff.; 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 50; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 98/19 - Rn. 28). Der Arbeitgeber ist deshalb nach Ausspruch einer Kündigung, will er seinen Mitwirkungsobliegenheiten genügen, gehalten zu erklären, er sei trotz des Streits über die Wirksamkeit der Kündigung bereit, dem Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis über den vorgesehenen Beendigungstermin hinaus durch eine Freistellung und die Zahlung der Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs oder eine ihn bindende Zahlungszusage vorbehaltlos bezahlten Urlaub zu gewähren (st. Rspr., vgl. BAG 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 - Rn. 15; 19. Januar 2016 - 2 AZR 449/15 - Rn. 68; 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 18, BAGE 150, 355) und auf die Befristung des Urlaubsanspruchs und den bei Fehlen eines Urlaubsverlangens mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums eintretenden Verfall hinzuweisen (vgl. BAG 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 51). Die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs bestehen jedoch nur, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht und die Gewährung des Urlaubs noch möglich ist. Endet das Arbeitsverhältnis infolge einer arbeitgeberseitigen Kündigung, ist das Risiko, den mit Beendigung entstehenden Urlaubsabgeltungsanspruch, der nicht den Regelungen von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG unterliegt, rechtzeitig geltend zu machen, regelmäßig auch dann vom Arbeitnehmer zu tragen, wenn er - wie im Streitfall - die Wirksamkeit der Kündigung zunächst in Abrede gestellt hat. 36

- bb) Der Kläger war deshalb, selbst wenn für ihn die Wirksamkeit der Kündigung ungewiss war, gehalten, den Abgeltungsanspruch zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist vorsorglich schriftlich geltend zu machen (*vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 37*). 37
2. Der Kläger hat die in § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV vorgesehene erste Stufe der tariflichen Ausschlussfrist nicht gewahrt. Eine Geltendmachung nach Fristablauf war gemäß § 22 Ziffer 3 Abs. 2 MTV ausgeschlossen. 38
- a) Die Ausschlussfrist begann mit Fälligkeit des Anspruchs am Dienstag, dem 2. Januar 2018, zu laufen (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB, § 193 BGB analog; *vgl. BAG 19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 33, BAGE 150, 88*), weil der 31. Dezember 2017 auf einen Sonntag fiel und der 1. Januar 2018 ein gesetzlicher Feiertag (Neujahr) war. Die Fälligkeit des Anspruchs iSv. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV ist nicht aufgrund besonderer Umstände, die zu einem Auseinanderfallen von Entstehung und Fälligkeit eines Anspruchs führen können (*vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 38; 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 37*), erst zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten. Solche besonderen Umstände hat der Kläger nicht vorgetragen; sie sind auch nicht ersichtlich. Die anspruchsbegründenden Tatsachen waren ihm bekannt. Zum Zeitpunkt der Geltendmachung durch den Kläger mit Schreiben vom 10. April 2018 war der Anspruch bereits verfallen, denn die Ausschlussfrist des § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV endete drei Monate nach Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs mit Ablauf des 2. April 2018 (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB). 39
- b) Der Kläger hat die tarifliche Ausschlussfrist hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage gewahrt. Diese Klage ließ die Obliegenheit des Klägers nicht entfallen, den Anspruch iSd. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV geltend zu machen. 40
- aa) Mit einer Kündigungsschutzklage wahrt der Arbeitnehmer, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, eine einstufige Ausschlussfrist bzw. die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist für alle aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche (*st. Rspr., vgl. BAG* 41

24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 27, BAGE 149, 169; 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 14, BAGE 143, 119).

bb) Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung knüpft nicht an den mit der Kündigungsschutzklage angestrebten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses an, sondern setzt mit der in § 7 Abs. 4 BUrlG geforderten Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade das Gegenteil voraus. Will der Arbeitnehmer den Verfall solcher Ansprüche verhindern, reicht die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nicht aus (BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 35 ff. mwN). 42

cc) Entgegen der Auffassung der Revision liegt darin kein Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG. 43

(1) Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 20 GG gewährleistet den Parteien im Zivilprozess effektiven Rechtsschutz. Danach darf den Prozessparteien der Zugang zu den Gerichten nicht in unzumutbarer, durch Sachgründe nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden. Die Gerichte haben die Tragweite des Grundrechts auf einen effektiven Rechtsschutz zu beachten und das Verfahrensrecht so auszulegen und anzuwenden, dass sie hierzu nicht in Widerspruch geraten (vgl. BVerfG 22. Oktober 2004 - 1 BvR 894/04 - zu II 2 a der Gründe, zu § 12 Abs. 3 Satz 1 VVG aF). Diese Grundsätze sind auch bei der Auslegung und Anwendung von Ausschlussfristen zu beachten (vgl. BAG 18. September 2019 - 5 AZR 240/18 - Rn. 42, BAGE 168, 25). Dem Arbeitnehmer dürfen danach keine übersteigerten Obliegenheiten zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche auferlegt werden (vgl. zu tariflichen Ausschlussfristen BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 21 f.; BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 46 ff.; 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 39). Die Beschreitung des Rechtswegs und die Ausschöpfung prozessualer Möglichkeiten kann vereitelt werden, wenn das Kostenrisiko zu dem mit dem Verfahren angestrebten Erfolg außer Verhältnis steht (BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 21 f.). 44

(2) § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b MTV stellt, indem eine außergerichtliche schriftliche Geltendmachung verlangt wird, keine Hürde für den Zugang zu den Gerichten für Arbeitssachen auf (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 38, 45

*BAGE 168, 254*). Für den Arbeitnehmer entstehen durch die Obliegenheit einer nicht schriftlichen Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs keine unzumutbaren zusätzlichen Kostenrisiken.

c) Das Erlöschen des Anspruchs ist auch nicht nach § 22 Ziffer 3 Abs. 1 b, Abs. 2 Halbs. 2 MTV ausgeschlossen. Die Einhaltung der Ausschlussfrist ist dem Kläger nicht wegen eines unabwendbaren Ereignisses unmöglich gewesen. Dies behauptet der Kläger auch nicht. 46

IV. Einem vollständigen Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs steht § 3 Satz 1 MiLoG nicht entgegen. Die Bestimmungen des MiLoG finden - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat - auf den Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG keine Anwendung (*vgl. hierzu im Einzelnen BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 55 ff., BAGE 168, 186*). Eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Die Frage, ob der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung den Regelungen des MiLoG unterfällt, ist allein nach nationalem Recht zu entscheiden. 47

V. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 48

Kiel

Suckow

Weber

Starke

Stang



# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 531/19  
4 Sa 1/19  
Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

## BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 6. April 2021 beschlossen:

Das Urteils vom 27. Oktober 2020 - 9 AZR 531/19 - wird aufgrund offener Unrichtigkeit gemäß § 319 Abs. 1 ZPO hinsichtlich der Randnummer 45 dahingehend berichtigt, dass das Wort „nicht“ im zweiten Satz gestrichen wird.

Der zweite Satz lautet richtig: Für den Arbeitnehmer entstehen durch die Obliegenheit einer schriftlichen Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs keine unzumutbaren zusätzlichen Kostenrisiken.

Kiel

Suckow

Weber