

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 4. November 2015
- 7 AZR 851/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:041115.U.7AZR851.13.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 3. Mai 2012
- 20 Ca 8590/11 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. August 2013
- 7 Sa 770/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Klagefrist - Altersgrenze vor Vollendung des Regelrentenalters

Bestimmungen:

TzBfG § 15 Abs. 2 und Abs. 5, §§ 17, 21; KSchG § 7; BGB §§ 133, 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1, § 249 Abs. 1, § 275 Abs. 1, § 280 Abs. 1, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 1 Satz 1, §§ 293, 294, 295, 296, 611, 615 Satz 1, § 823 Abs. 2; BUrlG § 5 Abs. 1 Buchst. c, § 7 Abs. 4; SGB VI § 41 Satz 2; SGB IX § 69 Abs. 1 und Abs. 2, § 81 Abs. 4, § 125 Abs. 1 und Abs. 3; ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1, § 264 Nr. 2, §§ 286, 308 Abs. 1, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2, § 559; GG Art. 103 Abs. 1

BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 851/13
7 Sa 770/12
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. November 2015

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Meißner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. August 2013 - 7 Sa 770/12 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht den auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 2011 hinaus gerichteten Feststellungsantrag zu 1. vollständig abgewiesen hat.

Insoweit wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. Mai 2012 - 20 Ca 8590/11 - teilweise abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht am 30. Juni 2011, sondern erst am 13. Juli 2011 geendet hat.

2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. August 2013 - 7 Sa 770/12 - auch insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht den Antrag des Klägers auf Weiterbeschäftigung, den Antrag auf Zahlung von Urlaubsabgeltung für das Jahr 2011 in Höhe von 3.556,32 Euro nebst Zinsen und den Antrag auf Zahlung von 5.273,15 Euro brutto abzüglich 3.145,91 Euro netto für Juli 2011 nebst Zinsen abgewiesen hat.

Die Sache wird hinsichtlich des Antrags auf Zahlung von Urlaubsabgeltung für das Jahr 2011 in Höhe von 3.556,32 Euro nebst Zinsen und des Antrags auf Zahlung von 5.273,15 Euro brutto abzüglich 3.145,91 Euro netto für Juli 2011 nebst Zinsen zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

3. Die Revision des Klägers wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen die Abweisung des auf die Abgabe eines Vertragsangebots gerichteten Hilfsantrags zu 2. richtet.
4. Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses 1
aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung, Wiedereinstellung, Gewäh-
rung bzw. Abgeltung von Erholungs- und Zusatzurlaub sowie Vergütungsan-
sprüche.

Der 1949 geborene Kläger war seit dem 1. April 1983 bei der beklagten 2
Gewerkschaft bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt, zuletzt in deren Büro
F mit einer Bruttomonatsvergütung von 4.808,00 Euro.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die jeweils durch Ge- 3
samtbetriebsvereinbarung abgeschlossenen Allgemeinen Arbeitsbedingungen
für die v -Beschäftigten (im Folgenden: AAB) Anwendung. In der ab Februar
2011 geltenden Fassung der AAB heißt es - soweit für den Rechtsstreit von
Bedeutung - wie folgt:

„§ 12 Urlaubsgeld

- (1) Alle Beschäftigten mit Anspruch auf Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 922 € brutto als dynamisierten Festbetrag.

...

- (3) Im laufenden Kalenderjahr eintretende/austretende Beschäftigte haben für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgeldes.

§ 13 Jahressonderzahlung

- (1) Alle Beschäftigten mit Anspruch auf Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten eine Jahressonderzahlung (13. Gehalt) in Höhe eines Monatsgehaltes.

...

- (2) Im laufenden Kalenderjahr eintretende/ausscheidende Beschäftigte haben für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung.

...

§ 17 Urlaub

- (1) Beschäftigte haben unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Jahresurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Für Beschäftigte, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, beträgt der Urlaub 33 Arbeitstage.

...

- (4) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres zu beantragen und zu gewähren und anzutreten.

Auf Antrag des/der Beschäftigten kann der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Urlaubsjahres übertragen werden.

Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des/der Beschäftigten bis zum 31. März nicht angetreten werden, ist er spätestens bis zum 30. Juni zu gewähren und anzutreten.

- (5) Urlaub, der nicht rechtzeitig genommen wurde, verfällt.

Für den gesetzlichen Mindesturlaub gilt, dass dieser Urlaub, wenn er aufgrund von Krankheit bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums ganz oder teilweise wegen Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden konnte, nicht verfällt.

Dies gilt auch für den gesetzlichen Sonderurlaub für schwerbehinderte Menschen.

...

- (7) Schwerbehinderte Menschen erhalten einen Zusatzurlaub von insgesamt 6 Arbeitstagen unter Anrechnung des gesetzlichen Zusatzurlaubs.

...

- (10) Im übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

...

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Erreichen

der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder mit Ablauf des Monats, in dem eine Rente wegen Alters in voller Höhe gewährt wird.

...

§ 26 Ausschlussfrist

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von dem/der Beschäftigten oder von v schriftlich geltend gemacht werden.

...“

Der Kläger unterrichtete die Beklagte im August 2007 über die Anerkennung seiner Schwerbehinderteneigenschaft, die mit Wirkung vom 1. Januar 1998 festgestellt worden war. In den Jahren zuvor hatte er weder die Gewährung noch die Übertragung des jeweiligen Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen beantragt.

4

Dem Kläger wurde mit Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 20. April 2011 auf seinen Antrag mit Wirkung ab dem 1. Juli 2011 Altersrente für schwerbehinderte Menschen gewährt. Mit Schreiben vom 22. Juni 2011, dem Kläger zugegangen am 29. Juni 2011, teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis gemäß § 22 Abs. 3 AAB mit dem 30. Juni 2011 ende. Sie zahlte an den Kläger 5.112,21 Euro brutto als Urlaubsabgeltung für 20 Tage Erholungsurlaub und drei Tage Zusatzurlaub aus dem Jahr 2011.

5

Mit seiner am 27. Dezember 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 6. Januar 2012 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis sei nicht wegen Bezugs einer Rente in voller Höhe nach § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB beendet. Die Regelung sei unwirksam. Außerdem lägen die Voraussetzungen des § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB nicht vor. Die auflösende Bedingung gelte zudem nach § 41 Satz 2 SGB VI als auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze vereinbart. Die Beklagte sei verpflichtet, ihm für die Jahre 1998 bis 2006 noch 45 Tage Zusatzurlaub und für das Jahr 2011 drei Tage Zusatzurlaub sowie 13 Tage Erholungsurlaub zu gewähren, hilfsweise für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6

abzugelten. Der Zusatzurlaub aus den Jahren 1998 bis 2006 sei nicht verfallen. Im Übrigen habe der Landesbezirksleiter B ihm die Abgeltung des gesamten Urlaubs einschließlich des Zusatzurlaubs zugesagt. Ferner stehe ihm für den Monat Juli 2011 das Arbeitsentgelt zuzüglich einer persönlichen Zulage, anteiliges Urlaubsgeld und anteilige Jahressonderzahlung unter den Gesichtspunkten des Annahmeverzugs und des Schadensersatzes zu.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt

7

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 30. Juni 2011 hinaus ein Arbeitsverhältnis mit ihm als geschäftsführender Sekretär und Rechtssekretär im v-Flughafenbüro F fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn nach Obsiegen in der Berufungsinstanz als geschäftsführenden Sekretär und Rechtssekretär im v-Flughafenbüro F zu den sonstigen Bedingungen des bis zum 30. Juni 2011 geltenden Arbeitsvertrags auf der Basis der zu beachtenden Entgeltgruppe zuzüglich der persönlichen Zulage von monatlich 383,15 Euro ab sofort weiter zu beschäftigen,

hilfsweise zu 2. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein Vertragsangebot als voll beschäftigter Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2011 mit dem Inhalt zu unterbreiten, den das Arbeitsverhältnis gehabt hätte, wenn er ohne Unterbrechung weiter bei der Beklagten beschäftigt worden wäre und zwar als geschäftsführender Sekretär und Rechtssekretär im v-Flughafenbüro F zu den sonstigen Bedingungen bis zum Monat Mai 2014 auf der Basis der EG 8.1 zuzüglich der persönlichen Zulage von monatlich 383,15 Euro zuzüglich eines Urlaubsgeldes in Höhe von 922,00 Euro jährlich und eines 13. Monatsgehalts auf der Basis der oben genannten EG 8.1 zuzüglich der persönlichen Zulage in Höhe von 383,15 Euro,

3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Zusatzurlaub in Höhe von 45 Arbeitstagen für den Zeitraum 1998 bis 2006 sowie anteiligen Jahresurlaub von 13 Arbeitstagen und Zusatzurlaub für das Jahr 2011 von drei Arbeitstagen zu bewilligen,

hilfsweise für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis mit dem 31. Juli 2011 sein Ende gefunden hat, an ihn 19.315,88 Euro abzüglich 3.145,91 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Ba-

siszinssatz seit dem 1. August 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund Bedingungseintritts nach § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB am 30. Juni 2011 geendet. Die auflösende Bedingung gelte als wirksam und eingetreten, da der Kläger die Klagefrist nicht gewahrt habe. Daher stehe dem Kläger weder weitergehende Urlaubsabgeltung noch die Zahlung von Entgelt, anteiligen Urlaubsgeldes und anteiliger Jahressonderzahlung für Juli 2011 zu. Der Zusatzurlaubsanspruch für die Jahre 1998 bis 2006 sei verfallen.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Dabei begehrt er mit dem Hilfsantrag zum Antrag zu 3. die Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 13.558,47 Euro netto und mit einem gesonderten Antrag zu 4. die Zahlung von Entgelt zuzüglich einer persönlichen Zulage, anteiligem Urlaubsgeld und anteiliger Jahressonderzahlung für Juli 2011 in Höhe von insgesamt 5.789,41 Euro brutto abzüglich 3.145,91 Euro netto, jeweils nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2011. Den Antrag zu 1. stützt der Kläger ergänzend auf die Behauptung, die Parteien hätten die Geltung des § 22 Abs. 3 AAB im Jahr 1985 abbedungen. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision hat teilweise Erfolg. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund Eintritts der auflösenden Bedingung nach § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB geendet hat. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht verkannt, dass das Arbeitsverhältnis nicht schon mit dem Ablauf des 30. Juni 2011, sondern erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Klägers durch die Beklagte über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts, somit am 13. Juli 2011, geendet hat. In die-

10

sem Umfang ist dem Bedingungskontrollantrag zu 1. unter teilweiser Aufhebung bzw. Abänderung der Urteile der Vorinstanzen stattzugeben. Das Landesarbeitsgericht durfte daher den Zahlungsantrag, soweit er auf Zahlung des Entgelts nebst Zulage für Juli 2011 und Abgeltung von Erholungs- und Zusatzurlaub für das Jahr 2011 gerichtet ist, nicht mit der Begründung abweisen, das Arbeitsverhältnis sei bereits am 30. Juni 2011 beendet worden. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend beurteilen, ob und ggf. in welcher Höhe dem Kläger diese Ansprüche zustehen. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts daher aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht hat durch seine Entscheidung über den als Hilfsantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrag gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen. Insoweit ist das Urteil ersatzlos aufzuheben. In Bezug auf den Hilfsantrag zum Antrag zu 2. ist die Revision unzulässig. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger weder die Gewährung noch die Abgeltung von Zusatzurlaub aus den Jahren 1998 bis 2006, noch die Zahlung von anteiligem Urlaubsgeld und anteiliger Jahressonderzahlung für Juli 2011 verlangen kann.

I. Die Revision des Klägers hat in Bezug auf den Klageantrag zu 1. teilweise Erfolg. Der Klageantrag zu 1. ist zulässig, aber überwiegend unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund Bedingungseintritts nach § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB nicht, wie vom Landesarbeitsgericht angenommen, am 30. Juni 2011, sondern erst am 13. Juli 2011 geendet. 11

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag als Bedingungskontrollantrag iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ausgelegt. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Soweit der Kläger den Antrag in der Revision ergänzend darauf gestützt hat, dass die Geltung des § 22 Abs. 3 AAB abbedungen worden sei, liegt darin eine Klageerweiterung um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Diese Klageerweiterung ist in der Revision unzulässig. 12

- a) Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu 1. zu Recht als Bedingungskontrollantrag iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG verstanden. Dies ergibt die Auslegung der Prozessklärungen des Klägers. 13
- aa) Das Revisionsgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig auszu- 14
legen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozess-
klärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozess-
partei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlver-
standenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange
des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. etwa BAG 12. November 2013*
- 3 AZR 92/12 - Rn. 27 mwN).
- bb) Danach war das Klagebegehren in den Vorinstanzen trotz der nicht an 15
§ 17 Satz 1 TzBfG orientierten Formulierung des Klageantrags und der anders-
lautenden Erklärungen des Klägers als Bedingungskontrollklage iSv. §§ 21, 17
Satz 1 TzBfG zu verstehen.
- (1) Der Kläger hat in den Vorinstanzen geltend gemacht, sein Arbeitsver- 16
hältnis sei nicht wegen Bezugs einer Rente in voller Höhe gemäß § 22 Abs. 3
AAB am 30. Juni 2011 beendet worden, da § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB unwirksam
und die Bedingung nicht eingetreten sei. Die Unwirksamkeit und der Nichteintritt
der auflösenden Bedingung sind nicht mit einer allgemeinen Feststellungsklage,
sondern mit einer Bedingungskontrollklage geltend zu machen. Die Klagefrist
nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist auch dann einzuhalten, wenn nicht die Wirk-
samkeit der Bedingung, sondern deren tatsächlicher Eintritt im Streit steht. Ob
die auflösende Bedingung eingetreten ist, hängt regelmäßig von der Auslegung
der tariflichen oder einzelvertraglichen Bedingungsabrede ab. Die Frage des
Eintritts der auflösenden Bedingung ist deswegen häufig mit der Beurteilung der
Rechtswirksamkeit der Bedingungsabrede verknüpft. Die Auslegung der Bedin-
gungsabrede ist maßgeblich dafür, ob die Bedingung eingetreten ist. Wegen
des fast untrennbaren Zusammenhangs der Wirksamkeit und des Eintritts der

auflösenden Bedingung sind beide Fragen Gegenstand der Bedingungskontrollklage (*st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 18 ff., 21, BAGE 137, 292; 27. Juli 2011 - 7 AZR 402/10 - Rn. 23; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 602/11 - Rn. 12 f.; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 18, BAGE 148, 357; 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 13*). Hierunter fällt auch der Einwand des Klägers, die Voraussetzungen des § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB hätten jedenfalls nicht vor dem 31. Juli 2011 vorgelegen. Damit rügt der Kläger, die Bedingung sei zum streitgegenständlichen Beendigungstermin am 30. Juni 2011 nicht eingetreten. Die Frage, ob eine auflösende Bedingung überhaupt eingetreten ist, ist unter Berücksichtigung des punktuellen Streitgegenstands einer Bedingungskontrollklage iSv. §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG - der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt durch den Eintritt einer auflösenden Bedingung - mit der Frage nach dem Zeitpunkt des Bedingungseintritts untrennbar verknüpft. Beides ist gleichermaßen von der Auslegung der Bedingungsabrede abhängig. Damit ist die Klagefrist der §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG auch dann einzuhalten, wenn nicht der Bedingungseintritt als solcher, sondern dessen Zeitpunkt im Streit steht.

(2) Bei dem Antrag zu 1. hätte es sich in den Vorinstanzen allerdings dann nicht ausschließlich um einen Bedingungskontrollantrag nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG, sondern auch um einen allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gehandelt, wenn der Kläger sich zusätzlich darauf berufen hätte, die auflösende Bedingung sei nicht Vertragsbestandteil geworden. Dies ist nicht mit einer Befristungskontrollklage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG, sondern mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*vgl. zur Befristungskontrollklage BAG 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 10 mwN, BAGE 126, 295*). Der Kläger hat jedoch nicht dargelegt, in den Vorinstanzen einen solchen Einwand erhoben zu haben. Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht mit seinem Vortrag zur Vereinbarung aus dem Jahr 1985 befasst, in der eine gegenüber § 22 Abs. 3 AAB günstigere einzelvertragliche Vereinbarung zu sehen sei, greift nicht durch. Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision

17

stützen will. Bei einer auf § 286 ZPO gestützten Rüge wegen nicht berücksichtigten Vortrags bedarf es der Angabe der genauen vorinstanzlichen Fundstelle nach Schriftsatz und bei umfangreichen Schriftsätzen nach Seitenzahl, an der der Vortrag gehalten wurde (*vgl. BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 d aa der Gründe mwN, BAGE 109, 145*). Diesen Anforderungen wird die Verfahrensrüge des Klägers nicht gerecht. Es fehlt an der Angabe, auf welcher Seite der umfangreichen Schriftsätze vom 4. April 2012, 22. August 2012, 20. November 2012 und vom 21. Juni 2013 er diesen Vortrag gehalten haben will. Der Kläger hat zwar in diesen Schriftsätzen zur Begründung seines Zeugnisantrags und des Anspruchs auf Zahlung einer persönlichen Zulage den Abschluss eines Änderungsvertrags dargelegt. Nach seiner eigenen Behauptung betraf der Änderungsvertrag jedoch nur die Tätigkeit und die Vergütung, nicht aber die weiteren Arbeitsbedingungen. Der Kläger hat im Schriftsatz vom 4. April 2012 und mit Schriftsatz vom 22. August 2012 vorgetragen, dass zwischen den Parteien die Bestimmungen des Arbeitsvertrags aus dem Jahr 1983 in Verbindung mit der Änderungsvereinbarung aus dem Jahr 1985 gelten und dass die AAB in der aktuellen Fassung anzuwenden seien.

- b) Die mit der Revision vorgenommene Klageänderung ist unzulässig. 18

- aa) Mit der Revision hat der Kläger ergänzend behauptet, die Parteien hätten im Jahr 1985 eine gegenüber § 22 Abs. 3 AAB günstigere einzelvertragliche Vereinbarung getroffen. Damit hat er den Bedingungskontrollantrag um einen allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO erweitert. 19

- bb) Diese Klageänderung ist unzulässig. 20

- (1) Nach § 559 Abs. 1 ZPO ist in der Revisionsinstanz eine Klageänderung grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht insbesondere aus prozessökonomischen Gründen Ausnahmen in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO zugelassen sowie dann, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorge-

tragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*vgl. etwa BAG 22. Oktober 2014 - 5 AZR 731/12 - Rn. 36, BAGE 149, 343*).

(2) Danach ist die Klageänderung unzulässig. Sie ist auf die Behauptung gestützt, die Parteien hätten § 22 Abs. 3 AAB durch eine einzelvertragliche Vereinbarung abbedungen. Dies ist weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt noch zwischen den Parteien unstreitig. 22

2. Die Bedingungskontrollklage ist zulässig. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bezeichnet die zur gerichtlichen Überprüfung gestellte Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch auflösende Bedingung hinreichend genau. Für eine Bedingungskontrollklage bedarf es keines besonderen Feststellungsinteresses (*BAG 12. August 2015 - 7 AZR 592/13 - Rn. 13*). 23

3. Der Bedingungskontrollantrag ist überwiegend unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB am 13. Juli 2011 wegen Bedingungseintritts geendet. Die auflösende Bedingung der Gewährung einer Rente wegen Alters in voller Höhe gilt als wirksam und als zum 30. Juni 2011 eingetreten. Allerdings ist das Arbeitsverhältnis nicht bereits mit Ablauf des 30. Juni 2011, sondern erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der Beklagten über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts, somit am 13. Juli 2011, beendet worden. 24

a) Die auflösende Bedingung nach § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB gilt nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und als am 30. Juni 2011 eingetreten. 25

aa) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als wirksam und als zu dem in der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung als eingetreten, wenn der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung und den fehlenden Eintritt der 26

Bedingung zu dem in der schriftlichen Unterrichtung angegebenen Zeitpunkt nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG gerichtlich geltend gemacht hat.

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei 27
Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*grundlegend BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19, BAGE 148, 357; 12. August 2015 - 7 AZR 592/13 - Rn. 20*). Das gilt nicht nur, wenn der Eintritt der auflösenden Bedingung im Streit steht, sondern auch dann, wenn die Parteien über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung streiten. In diesem Fall beginnt die Dreiwochenfrist grundsätzlich mit dem vom Arbeitgeber in der schriftlichen Erklärung angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung zu laufen. Geht dem Arbeitnehmer die schriftliche Erklärung des Arbeitgebers nach diesem Zeitpunkt zu, beginnt die Dreiwochenfrist mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung beim Arbeitnehmer.

bb) Danach gilt die auflösende Bedingung als wirksam und als am 30. Juni 28
2011 eingetreten.

(1) Der Kläger hat die vorliegende Bedingungskontrollklage nicht rechtzei- 29
tig innerhalb der Dreiwochenfrist der §§ 21, 17 Sätze 1 und 3, § 15 Abs. 2 TzBfG erhoben. Die Klagefrist begann mit dem 30. Juni 2011 und endete nach Ablauf von drei Wochen am 21. Juli 2011 (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB). Die Klage ist erst am 27. Dezember 2011 beim Arbeitsgericht eingegangen.

(2) Da die auflösende Bedingung somit nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als wirksam gilt, hat sich das Landesarbeitsgericht zu Recht mit dem Vorbringen des Klägers zur Unwirksamkeit von § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB nicht befasst. Darin liegt entgegen der Auffassung des Klägers keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör nach Art. 103 Abs. 1 GG. Auf dieses Vorbringen des Klägers kommt es nicht an, weil die Fiktionswirkung grundsätzlich alle Unwirksamkeitsgründe erfasst. Die umfassende Fiktionswirkung entspricht dem Zweck des Erfordernisses der fristgebundenen Klage, die Interessen des Arbeitgebers und des Rechtsverkehrs an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schützen (*vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 21, BAGE 137, 292*). Ebenso wenig kommt es auf das Vorbringen des Klägers zum fehlenden Bedingungseintritt an. Die auflösende Bedingung gilt als eingetreten, da der Kläger nicht innerhalb der Dreiwochenfrist Klage nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG erhoben hat. 30

(3) Der Kläger beruft sich ohne Erfolg auf § 41 Satz 2 SGB VI idF des zum 1. Januar 2008 in Kraft getretenen Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetzes vom 20. April 2007. Danach gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. Es kann dahinstehen, ob mit der Versäumung der Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem vereinbarten Zeitpunkt als wirksam geworden gilt (*so ErfK/Rolfs 15. Aufl. § 41 SGB VI Rn. 18; Freudenberg in jurisPK-SGB VI § 41 Rn. 34*). Der Anwendungsbereich des § 41 Satz 2 SGB VI ist hier schon deshalb nicht eröffnet, weil § 41 Satz 2 SGB VI nur für einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenzen vor Vollendung des Regelrentenalters gilt (*BAG 13. Oktober 2015 - 1 AZR 853/13 - Rn. 40*). Außerdem betrifft diese Vorschrift Vereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt endet, zu 31

dem der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters zu beantragen. § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB knüpft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht an den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, vor Erreichen der Regelaltersgrenze Rente wegen Alters zu beantragen, sondern an den Zeitpunkt der Rentengewährung. Der Zweck des § 41 Satz 2 SGB VI gebietet nicht dessen Anwendung auf Regelungen wie diejenige in § 22 Abs. 3 AAB. § 41 Satz 2 SGB VI dient dem Schutz der Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers, vor Erreichen der Regelaltersgrenze frei über den Beginn des Ruhestands entscheiden zu können. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass ein vorzeitiger Rentenanspruch nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt, wenn der Arbeitnehmer einer solchen nicht im renten nahen Alter zugestimmt hat (*BT-Drs. 16/3794 S. 34*). Die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis wird durch § 22 Abs. 3 Alt. 2 AAB nicht berührt, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Rentengewährung und damit einen Rentenantrag des Arbeitnehmers voraussetzt. Der Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, ob er die Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Regelaltersgrenze durch einen Rentenantrag herbeiführt. Diese Regelung zwingt den Arbeitnehmer nicht zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, sondern nimmt ihm nur die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und gleichzeitig Altersruhegeld zu beziehen. Dies läuft dem Zweck des § 41 Satz 2 SGB VI nicht zuwider (*vgl. BAG 1. Dezember 1993 - 7 AZR 428/93 - zu B III 3 der Gründe, BAGE 75, 166 zur Vorgängerregelung § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI idF vom 18. Dezember 1989*).

b) Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete jedoch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht schon mit Ablauf des 30. Juni 2011, sondern erst am 13. Juli 2011. 32

aa) Nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis deshalb erst mit Ablauf der Zweiwochenfrist. Das Arbeitsverhältnis wird 33

bis dahin fortgesetzt, ohne dass ein Fall der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG gegeben wäre (vgl. BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292).

bb) Danach endete das Arbeitsverhältnis nicht schon mit Ablauf des 30. Juni 2011, sondern erst zwei Wochen nach Zugang der Beendigungsmitteilung der Beklagten beim Kläger. Die Mitteilung der Beklagten ging dem Kläger am 29. Juni 2011 zu. Das Arbeitsverhältnis endete daher mit Ablauf des 13. Juli 2011. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger nicht rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist gemäß §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG Bedingungskontrollklage erhoben hat. Die Klagefrist und die Fiktion nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gelten nicht für die Einhaltung der Auslaufrist des § 15 Abs. 2 TzBfG (BAG 12. August 2015 - 7 AZR 592/13 - Rn. 33; 19. Januar 2005 - 7 AZR 113/04 - zu II 2 b bb der Gründe). § 15 Abs. 2 TzBfG regelt keinen Unwirksamkeitsgrund für die auflösende Bedingung und betrifft nicht ihren Eintritt, vielmehr wird das vereinbarte Vertragsende durch die gesetzliche Anordnung modifiziert. 34

II. Die Revision greift die Abweisung des Weiterbeschäftigungsantrags mit Erfolg an. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen. Das Urteil war daher insoweit ersatzlos aufzuheben. 35

Der Weiterbeschäftigungsantrag war als unechter Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Bedingungskontrollantrag gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. Das Landesarbeitsgericht hat den Bedingungskontrollantrag abgewiesen. Soweit das Landesarbeitsgericht ausweislich der Ausführungen unter II 2 der Entscheidungsgründe den auf Weiterbeschäftigung gerichteten Hilfsantrag abgewiesen hat, hat es über einen nicht gestellten Antrag entschieden. Damit hat es § 308 Abs. 1 ZPO verletzt. Die Vorschrift verbietet es, dem Kläger einen Anspruch abzuerkennen, den er nicht zur Entscheidung gestellt hat (BAG 20. November 2014 - 2 AZR 664/13 - Rn. 69; 20. Februar 2014 - 2 AZR 864/12 - Rn. 15). Der Kläger kann die Beseitigung der daraus folgenden Beschwer verlangen. 36

III. Die Revision des Klägers ist in Bezug auf die Abweisung des auf Wiedereinstellung gerichteten Hilfsantrags zum Antrag zu 2. mangels einer den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Begründung unzulässig. 37

1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Revisionsbegründung diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Revisionsführer das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch die Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 323/14 - Rn. 8; 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 15*). 38

Bei mehreren Streitgegenständen muss die Revision für jeden von ihnen in dieser Weise begründet werden. Fehlt die Begründung zu einem der Streitgegenstände, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Entscheidung über den weiteren Streitgegenstand inhaltlich notwendig von derjenigen über den anderen abhängt, wenn also mit der Begründung der Revision hinsichtlich des einen Streitgegenstands gleichzeitig dargelegt ist, dass die Entscheidung über den anderen Streitgegenstand materiellrechtlich unrichtig ist (*BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 386/11 - Rn. 51*). 39

2. Danach hat der Kläger seine Revision in Bezug auf die Abweisung des auf Wiedereinstellung gerichteten Hilfsantrags zum Antrag zu 2. nicht ausreichend begründet. 40

a) Es bedurfte im Streitfall hinsichtlich des Wiedereinstellungsantrags einer eigenständigen Revisionsbegründung. Dieser steht nicht in einer solchen Abhängigkeit zum Bedingungskontrollantrag, dass eine eigenständige Begründung entbehrlich gewesen wäre. Der Wiedereinstellungsantrag stellt einen eigenen Streitgegenstand dar (*BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 386/11 - Rn. 53*). Das Landesarbeitsgericht hat über diesen mit einer von derjenigen über den Bedingungskontrollantrag unabhängigen tragenden Begründung entschieden. Während es den Bedingungskontrollantrag mit der Begründung abgewiesen hat, die Bedingung gelte gemäß §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten, hat es die Abweisung des Wiedereinstellungsanspruchs damit begründet, dass die Voraussetzungen für einen Wiedereinstellungsanspruch nach § 22 Abs. 4 und Abs. 5 AAB nicht vorlägen und andere Anspruchsgrundlagen nicht ersichtlich seien. Mit seinen Revisionsangriffen gegen die Entscheidung über den Bedingungskontrollantrag stellt der Kläger deshalb nicht gleichzeitig die Entscheidung über den Wiedereinstellungsantrag in Frage. 41

b) Die Revisionsbegründung enthält in Bezug auf den Wiedereinstellungsantrag keine ausreichende Begründung. Der Kläger hat dazu vorgetragen, dass der Prüfungsmaßstab für die Zulässigkeit einer Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB nicht unter das absinken dürfe, was Tarifpartner in vergleichbaren Fällen für zumutbar hielten. Dieser auch für Betriebsvereinbarungen geltende Grundsatz führe zu einer analogen Anwendung des § 22 Abs. 4 und Abs. 5 AAB. Das Landesarbeitsgericht habe sich damit nicht befasst. Der Kläger zeigt damit keinen Rechtsfehler auf, der geeignet wäre, die Entscheidung über den Wiedereinstellungsantrag insgesamt in Frage zu stellen. Es ist weder dargelegt noch sonst ersichtlich, in welcher Hinsicht der Vortrag des Klägers für die Entscheidung über den Wiedereinstellungsanspruch von Bedeutung sein soll. 42

IV. Die Revision des Klägers ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Abweisung des Antrags zu 3. richtet. Dieser Antrag ist zulässig, aber unbegründet. 43

1. Der Feststellungsantrag ist zulässig, insbesondere besteht das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Der grundsätzliche Vor- 44

rang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit des Feststellungsantrags, mit dem der Kläger die Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung restlichen Urlaubs aus den Jahren 1998 bis 2006 und 2011 gerichtlich festgestellt wissen will, nicht entgegen (*vgl. BAG 21. Juli 2015 - 9 AZR 145/14 - Rn. 9; 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 - Rn. 13 ff., BAGE 137, 328*).

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Der Kläger kann die Feststellung, die Beklagte habe ihm noch 45 Tage Zusatzurlaub aus den Jahren 1998 bis 2006 und 13 Tage Erholungsurlaub sowie drei Tage Zusatzurlaub aus dem Jahr 2011 zu bewilligen, schon deshalb nicht verlangen, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet ist. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Erfüllung des Urlaubsanspruchs unmöglich. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten. Durch diese Bestimmung wird der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt (*BAG 19. August 2003 - 9 AZR 619/02 - zu I 2 a der Gründe*). 45

V. Die Revision ist in Bezug auf die Abweisung des Zahlungsantrags, soweit dieser auf die Abgeltung von Zusatzurlaub für die Jahre 1998 bis 2006 sowie auf Zahlung von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung für Juli 2011 gerichtet war, unbegründet, im Übrigen ist sie hinsichtlich der Abweisung des Zahlungsantrags begründet und führt insoweit zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 46

1. Der Kläger hat mit der Revision seinen in den Vorinstanzen gestellten Zahlungsantrag in zulässiger Weise modifiziert. 47

a) Der Kläger verfolgt in der Revisionsinstanz mit dem Hilfsantrag zum Antrag zu 3. und dem zusätzlichen Antrag zu 4. dieselben Ansprüche wie zuvor in der Berufungsinstanz mit dem Hilfsantrag zum Antrag zu 3. Der Hilfsantrag, der auf die Zahlung von Urlaubsabgeltung gerichtet ist, ist - wie schon in der Berufungsinstanz - als Hilfsantrag für den Fall gestellt, dass der Antrag zu 3. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Erfolg hat. Mit dem Antrag zu 4. verfolgt der Kläger die übrigen Zahlungsansprüche in unveränderter Höhe weiter. 48

b) Der Kläger hat die Klage nicht dadurch geändert, dass er die Zahlung der Urlaubsabgeltung nunmehr als Nettobetrag verlangt. Darin liegt keine Klageänderung, sondern nur eine quantitative Änderung des Klageantrags iSv. § 264 Nr. 2 ZPO. 49

c) Eine unzulässige Klageänderung ist nicht damit verbunden, dass der Kläger die Zahlung des Monatsentgelts nebst persönlicher Zulage, Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung für Juli 2011 in der Revisionsinstanz mit einem Hauptantrag verfolgt. Die Umstellung auf einen Hauptantrag war auch in der Revisionsinstanz noch möglich. Bei einem Wechsel von Haupt- und Hilfsantrag handelt es sich regelmäßig um eine Erweiterung oder Beschränkung des Klageantrags iSv. § 264 Nr. 2 ZPO (*BAG 19. September 2006 - 1 ABR 58/05 - Rn. 11; 11. Februar 1992 - 1 ABR 49/91 - zu B I der Gründe, BAGE 69, 302*). Mit dem Wechsel vom Hilfs- zum Hauptantrag ist jedenfalls dann keine Erweiterung des bisherigen Prüfprogramms verbunden, wenn - wie hier - über den bisherigen Hilfsantrag in der Vorinstanz bereits entschieden worden ist (*vgl. BAG 17. November 2010 - 4 AZR 118/09 - Rn. 12*). 50

2. Der Hilfsantrag zum Antrag zu 3. ist unbegründet, soweit der Kläger damit die Zahlung von 10.002,15 Euro netto nebst Zinsen verlangt. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Abgeltung des in den Jahren 1998 bis 2006 nicht gewährten Zusatzurlaubs. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Zusatzurlaub bereits verfallen, ein Ersatzurlaubsanspruch war nicht entstanden. Der Kläger kann den Anspruch auch nicht auf eine Zusage der Beklagten stützen. 51

a) Der Kläger kann nicht nach § 7 Abs. 4 BUrIG die Abgeltung von Zusatzurlaub aus den Jahren 1998 bis 2006 verlangen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 13. Juli 2011 bestanden diese Zusatzurlaubsansprüche nicht mehr. Sie waren am Ende des jeweiligen Urlaubsjahres nach § 17 Abs. 5 Satz 1 AAB verfallen, da der Kläger den ihm als schwerbehinderten Menschen nach § 125 Abs. 1 SGB IX zustehenden Zusatzurlaub für die Jahre 1998 bis 2006 nicht rechtzeitig beantragt und genommen hatte. Dem Verfall des Zusatzurlaubsanspruchs steht weder § 17 Abs. 5 Satz 2 AAB noch eine rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung entgegen. 52

aa) Der Zusatzurlaub ist nach § 17 Abs. 5 Satz 1 und Satz 3 AAB verfallen, 53
da der Kläger ihn nicht rechtzeitig beantragt und genommen hat.

Die Regelung in § 17 Abs. 5 Satz 1 AAB zum Verfall des Urlaubs findet 54
entgegen der Ansicht des Klägers auch auf den Zusatzurlaub Anwendung, wie
sich aus § 17 Abs. 5 Satz 3 AAB ergibt. Da das Tatbestandsmerkmal „nicht
rechtzeitig genommen“ in § 17 Abs. 5 Satz 1 AAB an die Regelung zur Inan-
spruchnahme des Urlaubs in § 17 Abs. 4 AAB anknüpft, erstreckt sich die Ver-
weisung in § 17 Abs. 5 Satz 3 AAB denknotwendig auch auf die Regelung zur
Inanspruchnahme des Urlaubs. Deshalb muss auch der gesetzliche Zusatzur-
laub für schwerbehinderte Menschen innerhalb der Fristen des § 17 Abs. 4 AAB
beantragt (und genommen) werden, um den Verfall zu verhindern. Das ent-
spricht auch der gesetzlichen Konzeption. Auf den Zusatzurlaub nach § 125
SGB IX sind die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und
Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden (*vgl. BAG 13. De-*
zember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 40, BAGE 140, 133; 23. März 2010
- 9 AZR 128/09 - Rn. 69 ff., BAGE 134, 1). Danach erlischt der Anspruch auf
Zusatzurlaub - ebenso wie der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch -, wenn der
schwerbehinderte Arbeitnehmer ihn nicht bis zum Ablauf des Kalenderjahres
oder - beim Vorliegen der Übertragungsvoraussetzungen - nicht bis zum Ende
des Übertragungszeitraums geltend macht (*BAG 21. Februar 1995 - 9 AZR*
675/93 - BAGE 79, 207).

bb) Dem Verfall des Zusatzurlaubs steht § 17 Abs. 5 Satz 2 und Satz 3 55
AAB nicht entgegen.

(1) Nach § 17 Abs. 5 Satz 2 und Satz 3 AAB verfallen der gesetzliche Min- 56
desturlaub und der Zusatzurlaub nicht, wenn der Urlaub „aufgrund von Krank-
heit bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums
ganz oder teilweise wegen Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden konnte“. Diese Voraussetzungen erfüllen allein eine Schwerbehinderung und die ihr zu-
grunde liegende Erkrankung nicht. Eine Krankheit, die keine Arbeitsunfähigkeit
begründet, hindert entgegen der Ansicht des Klägers den Verfall des Urlaubs
nicht, da eine solche Krankheit der Urlaubsgewährung nicht entgegensteht.

- (2) Danach liegen die Voraussetzungen des § 17 Abs. 5 Satz 2 AAB nicht vor. Der Kläger hat nicht dargelegt, in den Jahren 1998 bis 2006 wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an der Inanspruchnahme von Zusatzurlaub gehindert gewesen zu sein. 57
- cc) Dem Verfall des Urlaubsanspruchs steht auch eine etwaige rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers nach § 69 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX nicht entgegen. 58
- (1) § 17 Abs. 5 AAB sieht keine Sonderregelung für den Fall der rückwirkenden Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft vor. Daher verfällt der Zusatzurlaub auch in diesem Fall nach § 17 Abs. 5 Satz 1 AAB, wenn er nicht rechtzeitig, dh. bis zum Ende des Kalenderjahres oder im Fall der Übertragung bis zum Ende des Übertragungszeitraums beantragt und genommen wurde. 59
- (2) Dies entspricht den gesetzlichen Vorgaben. Nach § 125 Abs. 3 SGB IX finden bei einer rückwirkenden Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Jahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung. Danach verfällt nicht genommener Zusatzurlaub auch im Fall der rückwirkenden Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft mit Ende des jeweiligen Urlaubsjahres, wenn er nicht nach den für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Regelungen übertragen wurde. Dadurch soll eine Kumulation von Ansprüchen auf Zusatzurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 15/1783 S. 18*). 60
- b) Dem Kläger stand bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein abzugeltender Ersatzurlaub von 45 Tagen zu. Der Zusatzurlaubsanspruch des Klägers aus den Jahren 1998 bis 2006 hatte sich nicht in einen Anspruch auf Ersatzurlaub umgewandelt. 61
- aa) Der Urlaubsanspruch wandelt sich in einen Schadensersatzanspruch um, der auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichtet ist, wenn der Arbeitgeber sich zu dem Zeitpunkt, in dem der Urlaubsanspruch aufgrund seiner Befristung verfällt, mit der Urlaubsgewährung in Verzug befindet, 62

§ 275 Abs. 1, Abs. 4, § 280 Abs. 1, § 283 Satz 1, § 286 Abs. 1 Satz 1, § 249 Abs. 1 BGB. Kann der Ersatzurlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht gewährt werden, ist er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten (vgl. BAG 20. April 2012 - 9 AZR 504/10 - Rn. 12; 11. April 2006 - 9 AZR 523/05 - Rn. 24).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt der Arbeitgeber grundsätzlich nur dann mit der Urlaubsgewährung in Verzug, wenn er den vom Arbeitnehmer rechtzeitig geltend gemachten Urlaub nicht gewährt. Einer Geltendmachung des Urlaubs durch den Arbeitnehmer bedarf es nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Urlaubsgewährung ernsthaft und endgültig verweigert (BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 420/10 - Rn. 39; aA LAG Berlin-Brandenburg 7. Mai 2015 - 10 Sa 86/15, 10 Sa 108/15 - Rn. 30 ff.; 12. Juni 2014 - 21 Sa 221/14 - Rn. 36, das angenommen hat, der Arbeitgeber habe den bei ihm Beschäftigten von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren; komme er dieser Verpflichtung nicht nach, habe er Schadensersatz zu leisten, es sei denn, er habe die nicht rechtzeitige Urlaubsgewährung nicht zu vertreten).

63

bb) Danach war ein Ersatzurlaubsanspruch für den verfallenen Zusatzurlaub nicht entstanden. Der Kläger hatte in den Jahren 1998 bis 2006 von der Beklagten keinen Zusatzurlaub verlangt. Die Beklagte hatte die Gewährung von Zusatzurlaub auch nicht verweigert. Im Übrigen scheidet ein Schadensersatzanspruch schon deshalb aus, weil der Kläger die Beklagte erst im August 2007 über seine Schwerbehinderung unterrichtet hat und die Beklagte deshalb die Nichtgewährung des Zusatzurlaubs in den Jahren 1998 bis 2006 mangels Kenntnis von der Schwerbehinderung des Klägers jedenfalls nicht zu vertreten hatte (vgl. Pahlen in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 125 Rn. 9). Bei Kenntniserlangung von der Schwerbehinderung im August 2007 war der Zusatzurlaubsanspruch aus den Vorjahren bereits verfallen.

64

c) Der Kläger kann den Anspruch auf Abgeltung von Zusatzurlaub für die Jahre 1998 bis 2006 auch nicht mit Erfolg auf eine Zusage der Beklagten stützen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe die behauptete Zusage des Landesbezirksleiters B nicht substantiiert vorgetragen, lässt keinen

65

Rechtsfehler erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung des Klägers nicht verkannt, dass zu dem zu gewährenden Urlaub nicht verfallener Urlaub aus Vorjahren gehört. Es ist davon ausgegangen, dass der Zusatzurlaub aus den Jahren 1998 bis 2006 bereits verfallen war.

3. Der in der Revision gestellte Antrag zu 4. ist unbegründet, soweit der Kläger damit die Zahlung von anteiligem Urlaubsgeld in Höhe von 76,83 Euro und anteiliger Jahressonderzahlung in Höhe von 439,43 Euro brutto nebst Zinsen für Juli 2011 begehrt. 66

a) Nach § 12 Abs. 3 AAB haben im laufenden Kalenderjahr austretende Beschäftigte für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgeldes. Urlaubsgeld ist an ausscheidende Beschäftigte demnach nur für solche Kalendermonate zu zahlen, in denen durchgehend ein Arbeitsverhältnis bestand. Danach steht dem Kläger, dessen Arbeitsverhältnis bereits am 13. Juli 2011 endete, für den Monat Juli 2011 kein anteiliges Urlaubsgeld zu. 67

b) Aus den gleichen Gründen hat der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung anteiliger Jahressonderzahlung für den Monat Juli 2011. Nach § 13 Abs. 2 AAB können im laufenden Kalenderjahr ausscheidende Beschäftigte 1/12 der Jahressonderzahlung nur für jeden vollen Kalendermonat ihrer Beschäftigung verlangen. 68

4. Die Revision des Klägers ist begründet in Bezug auf die Abweisung des Zahlungsantrags, soweit dieser auf Zahlung von Urlaubsabgeltung für das Jahr 2011 in Höhe von 3.556,32 Euro netto und auf Zahlung des Monatsentgelts für Juli 2011 in Höhe von 4.890,00 Euro brutto zuzüglich einer persönlichen Zulage in Höhe von 383,15 Euro brutto abzüglich 3.145,91 Euro netto nebst Zinsen gerichtet ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung zu Unrecht damit begründet, das Arbeitsverhältnis habe bereits am 30. Juni 2011 geendet. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob und ggf. in welcher Höhe dem Kläger die geltend gemachten Ansprüche zustehen. Dazu bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzu- 69

heben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

a) Die bisherigen Feststellungen lassen nicht die Beurteilung zu, ob der geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch dem Kläger noch zusteht. 70

aa) Der Kläger hatte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das Jahr 2011 einen Anspruch auf Vollurlaub und nicht auf Teilurlaub. Der Kläger schied nach erfüllter Wartezeit am 13. Juli 2011 und damit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus. Damit hatte der Kläger den vollen Jahresurlaubsanspruch erworben (*Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG*). Der Vollurlaubsanspruch beträgt 39 Tage, davon 33 Tage Erholungsurlaub (§ 17 Abs. 2 AAB) und sechs Tage Zusatzurlaub (§ 17 Abs. 7 AAB). 71

bb) Unter Berücksichtigung des zwischen den Parteien unstreitigen Abgeltungsbetrags von 222,27 Euro pro Urlaubstag hatte der Kläger zunächst einen Abgeltungsanspruch in Höhe von 8.668,53 Euro brutto. Dieser Anspruch ist in Höhe von 5.112,21 Euro brutto durch Erfüllung erloschen. Der Senat kann allerdings nicht beurteilen, ob die Beklagte zur Zahlung des Restbetrags von 3.556,32 Euro brutto verpflichtet ist oder ob der verbliebene Anspruch nach § 26 Abs. 1 AAB verfallen ist. Mit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs durch die Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 30. April 2012 hat der Kläger die Verfallfrist nicht gewahrt. Das Landesarbeitsgericht wird daher zu prüfen haben, ob der Abgeltungsanspruch verfallen ist. Sollte der Anspruch noch bestehen, wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass es sich bei der Abgeltung um einen Bruttobetrag handelt und nicht - wie vom Kläger geltend gemacht - um einen Nettobetrag. 72

b) Der Senat kann auch nicht abschließend beurteilen, ob und ggf. in welchem Umfang dem Kläger Entgelt für die Zeit vom 1. bis 13. Juli 2011 zusteht. In Betracht kommt ein Entgeltanspruch aus Annahmeverzug oder als Schadensersatz. 73

aa) Nach § 615 Satz 1, § 611 BGB hat der Arbeitgeber die Vergütung für die infolge Annahmeverzugs nicht geleistete Arbeit zu zahlen. Nach § 293 BGB 74

kommt der Gläubiger in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nach § 294 BGB tatsächlich anbieten. Streiten die Parteien über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, genügt gemäß § 295 BGB ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber mit der Berufung auf das Ende des Arbeitsverhältnisses erklärt, er werde keine weitere Arbeitsleistung mehr annehmen. Dieses wörtliche Angebot kann darin liegen, dass der Arbeitnehmer gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses protestiert und/oder eine Bestandsschutzklage einreicht (*BAG 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 28, BAGE 143, 119*). Lediglich für den Fall einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon aus, ein Angebot der Arbeitsleistung sei regelmäßig nach § 296 BGB entbehrlich (*BAG 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 - Rn. 22, BAGE 149, 144; 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 28, aaO; 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 14, BAGE 141, 34*). Ein Angebot der Arbeitsleistung kann ausnahmsweise auch dann entbehrlich sein, wenn offenkundig ist, dass der Gläubiger auf seiner Weigerung, die geschuldete Leistung anzunehmen, beharrt (*BAG 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 - Rn. 22 mwN, aaO*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat bisher nicht festgestellt, ob der Kläger seine Arbeitsleistung für die Zeit ab dem 1. Juli 2011 wörtlich angeboten hat. Ein solches Angebot wäre nur dann entbehrlich, wenn es offenkundig war, dass die Beklagte auf ihrer durch das Unterrichtungsschreiben zum Ausdruck gekommenen Weigerung, den Kläger über den 30. Juni 2011 hinaus zu beschäftigen, beharrt hat. Das wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben. Andernfalls bedarf es der Aufklärung, ob der Kläger seine Arbeitsleistung für die Zeit ab dem 1. Juli 2011 wörtlich angeboten hat. Durch die der Beklagten erst im Januar 2012 zugestellte Klage wurde ein Annahmeverzug in der Zeit vom 1. bis 13. Juli 2011 nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht wird ggf. zu würdigen haben, ob der Kläger mit seinem Schreiben vom 11. Juni 2011 die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung angeboten hat.

75

cc) Sollte die neue Verhandlung ergeben, dass sich die Beklagte nicht im Annahmeverzug befunden hat, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben,

76

ob dem Kläger für die Zeit vom 1. bis 13. Juli 2011 Vergütung als Schadensersatz zusteht.

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat einen Schadensersatzanspruch in Höhe der ihm entgangenen Vergütung nach § 280 Abs. 1 BGB sowie aus § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX, wenn es der Arbeitgeber schuldhaft versäumt, seine behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis Nr. 5 SGB IX zu ermöglichen (*BAG 4. Oktober 2005 - 9 AZR 632/04 - BAGE 116, 121*). Das Landesarbeitsgericht wird ggf. zu prüfen haben, ob diese Voraussetzungen vorliegen.

77

dd) Sollte die neue Verhandlung ergeben, dass dem Kläger ein Entgeltanspruch aus Annahmeverzug oder als Schadensersatz für die Zeit vom 1. bis 13. Juli 2011 zusteht, wird das Landesarbeitsgericht Feststellungen zur Höhe des geschuldeten Entgelts zu treffen haben. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts betrug die Bruttomonatsvergütung zuletzt durchschnittlich 4.808,00 Euro. Der Kläger geht dagegen von einem Monatsentgelt in Höhe von 4.890,00 Euro aus. Das Landesarbeitsgericht wird ggf. auch zu klären haben, ob die Beklagte zur Zahlung der persönlichen Zulage verpflichtet ist.

78

ee) Die Zurückverweisung der Sache erübrigt sich insoweit nicht deswegen, weil etwaige Ansprüche des Klägers aus Annahmeverzug oder Schadensersatz nach § 26 Abs. 1 AAB verfallen wären. Dies ist nicht der Fall. Der Kläger hat mit der am 6. Januar 2012 zugestellten Bedingungskontrollklage die Ausschlussfrist des § 26 Abs. 1 AAB gewahrt. Mit einer Bestandsschutzklage wahrt der Arbeitnehmer eine einstufige bzw. die erste Stufe einer zweistufigen tariflichen Ausschlussfristenregelung für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche. Denn mit der Bestandsschutzklage erstrebt der Arbeitnehmer nicht nur die Erhaltung seines Arbeitsplatzes, sondern bezweckt darüber hinaus, sich die Vergütungsansprüche zu erhalten. Die Ansprüche müssen weder ausdrücklich bezeichnet noch beziffert werden (*vgl. zur Kündigungsschutzklage BAG 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 26; st. Rspr. seit BAG 10. April 1963 - 4 AZR 95/62 - BAGE 14, 156*). Das gilt auch für die Einhaltung einer in

79

einer Betriebsvereinbarung bestimmten Ausschlussfrist durch eine Bedingungs-
kontrollklage.

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Meißner

Schuh