

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 22. Oktober 2019
- 9 AZR 532/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:221019.U.9AZR532.18.0

I. Arbeitsgericht Zwickau

Urteil vom 4. April 2018
- 8 Ca 951/17 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 9. Oktober 2018
- 7 Sa 164/18 (6) -

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - Ausschlussklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Leitsatz:

Unter angemessener Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit einer die Haftung wegen Vorsatzes ausnehmenden Ausschlussklausel in einem Formulararbeitsvertrag, wenn sie im Übrigen die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB nicht beachtet und bei Nichteinhaltung der Ausschlussfrist Haftungsansprüche verfallen, auf die sich die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB beziehen (*Rn. 17*).

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 532/18
7 Sa 164/18 (6)
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 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 22. Oktober 2019 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Wullhorst und Dipper für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 9. Oktober 2018 - 7 Sa 164/18 (6) - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten, Urlaub aus dem Jahr 2016 abzugelten. 1

Die Beklagte beschäftigte den Kläger seit dem 1. Mai 2013 als Nutzfahrzeugspezialverkäufer. Sein Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 2.765,00 Euro. Der vor Arbeitsaufnahme geschlossene Arbeitsvertrag der Parteien sieht ua. folgende Regelungen vor: 2

„§ 5 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Erholungsurlaub von 26 Werktagen.

...

§ 13 Verfallklausel

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.
2. Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Haftung für vorsätzliches Verhalten bleibt von dieser Ausschluss- und Verfallklausel unberührt.“

Im Jahr 2016 erteilte die Beklagte dem Kläger an zehn Werktagen Urlaub. In einem vor dem Arbeitsgericht Zwickau geführten Kündigungsrechtsstreit (Az.: - 3 Ca 1367/16 -) schlossen die Parteien am 3. November 2016 einen Vergleich, der ua. regelt: 3

„1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen durch eine ordentliche Arbeitgeberkündigung vom 13. September 2016 zum 31. Oktober 2016 beendet worden ist.

...

3. Die Beklagte erteilt dem Kläger bis 30. November 2016 eine Abrechnung des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der Ziffer 1. dieses Vergleiches. Die sich für den Kläger ergebende Nettovergütung wird fällig am 30. November 2016.“

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 17. Januar 2017 verlangt der Kläger mit seiner am 27. Juli 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 1. August 2017 zugestellten Klage die Abgeltung von 16 Werktagen Urlaub aus dem Jahr 2016. Er hat die Auffassung vertreten, die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung sei unwirksam, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehme. Die Beklagte könne sich zudem nicht auf § 13 des Arbeitsvertrags berufen, weil sie seinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung mit dem Vergleich vom 3. November 2016 anerkannt habe. 4

Der Kläger hat beantragt, 5
die Beklagte zu verurteilen, an ihn Urlaubsabgeltung für 16 Urlaubstage 2016 iHv. 2.041,85 Euro brutto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 1. November 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt vertreten, der Abgeltungsanspruch des Klägers sei gemäß § 13 des Arbeitsvertrags verfallen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Nach teilweiser Rücknahme der Revision hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn Urlaubsabgeltung für 16 Urlaubstage 2016 iHv. 1.701,54 Euro brutto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2016 zu zahlen. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an den Kläger 1.701,54 Euro brutto zur Abgeltung von 16 Werktagen Urlaub aus dem Jahr 2016 zu zahlen. Der Abgeltungsanspruch, der dem Kläger nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustand, ist spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2017 gemäß § 13 Nr. 2 des Arbeitsvertrags verfallen. Ihm steht deshalb auch kein Zinsanspruch zu. 8

I. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung ist auf den Abgeltungsanspruch anzuwenden. 9

1. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch Ausschlussfristen unterliegen. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch die vom Gerichtshof der Europäischen Union vorgenommene und für den Senat nach Art. 267 AEUV verbindliche Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG entgegen (*vgl. zu tarifvertraglichen Ausschlussfristen* 10

BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 33; zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - BAGE 163, 282).

2. § 13 des Arbeitsvertrags erfasst den Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Die Ausschlussfristenregelung bezieht sich auf „alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ und damit auf alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (*vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 12*). Hiervon ausgenommen sind nach § 13 Nr. 3 des Arbeitsvertrags allein Ansprüche, die auf der Haftung für vorsätzliches Verhalten beruhen. 11
- II. Die Ausschlussfristenregelung in § 13 des Arbeitsvertrags, bei der es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB) handelt, ist rechtswirksamer Vertragsbestandteil geworden. 12
1. § 13 des Arbeitsvertrags ist nicht überraschend oder ungewöhnlich iSd. § 305c BGB. Die Regelung ist durch die im Fettdruck hervorgehobene Überschrift „Verfallklausel“ für den Vertragspartner deutlich erkennbar. Die Vereinbarung zweistufiger Ausschlussfristen wie in § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags entspricht einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (*vgl. BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 19, BAGE 154, 93*). 13
2. § 13 Nr. 2 des Arbeitsvertrags ist zusammen mit § 13 Nr. 1 und Nr. 3 des Arbeitsvertrags einer einheitlichen Wirksamkeitskontrolle zu unterziehen. Die beiden Stufen der Verfallklausel sind zwar in getrennten Sätzen geregelt, jedoch ist die zweite Stufe allein nicht vollziehbar. Bei Unwirksamkeit der ersten Stufe gäbe es keinen Zeitpunkt mehr, an den der Fristenlauf der zweiten Stufe anknüpfen könnte (*vgl. BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 36 ff., BAGE 141, 340; zu den Voraussetzungen einer isolierten Aufrechterhaltung der ersten Stufe einer Verfallklausel vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 54, BAGE 144, 306*). Bei Streichung von § 13 Nr. 3 des Arbeitsvertrags blieben Nr. 1 und Nr. 2 zwar allein aus sich heraus verständlich, ihr Anwendungsbereich würde jedoch inhaltlich erweitert. 14

3. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB steht einer uneingeschränkten Wirksamkeitskontrolle nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB sowie nach §§ 308 und 309 nicht entgegen. § 13 des Arbeitsvertrags stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung dar (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB), denn gesetzlich bleiben Ansprüche abgesehen von einer Verwirkung (§ 242 BGB) erhalten und sind nur im Rahmen des Verjährungsrechts geltend zu machen. Die Regelung entspricht auch nicht einer tariflichen Bestimmung oder anderen Norm iSd. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar Anwendung finden kann (vgl. BAG 28. November 2007 - 5 AZR 992/06 - Rn. 24). 15
4. § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags sind nicht wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB oder § 276 Abs. 3 BGB unwirksam. Die Ausschlussfristenregelung nimmt mit § 13 Nr. 3 des Arbeitsvertrags Ansprüche wegen vorsätzlichen Pflichtverletzungen aus. Damit ist sowohl den Vorgaben des § 276 Abs. 3 BGB - wonach die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden darf -, als auch denen des § 202 Abs. 1 BGB - wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann (vgl. hierzu BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 25 f., 34) - genügt. 16
5. Unter angemessener Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit von § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags, dass die Ausschlussfristenregelung, die die Haftung wegen Vorsatzes ausnimmt, im Übrigen die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 BGB nicht beachtet und bei Nichteinhaltung der in § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags bestimmten Fristen Haftungsansprüche verfallen, auf die sich die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 BGB beziehen. 17
- a) Nach § 309 BGB ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders 18

beruhen (§ 309 Nr. 7 Buchst. a BGB) unwirksam. Ebenso unwirksam ist ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen (§ 309 Nr. 7 Buchst. b BGB).

b) § 13 des Arbeitsvertrags trägt den Klauselverboten des § 309 Nr. 7 BGB insoweit Rechnung, als nach Nr. 3 Haftungsansprüche nicht dem Verfall unterliegen, die aus einer vorsätzlichen Pflichtverletzung des Arbeitgebers - als Verwender der Verfallklausel - oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen resultieren. 19

c) Diese ausdrückliche Nennung bestimmter ausgenommener Ansprüche zeigt im Umkehrschluss, dass sich der Anwendungsbereich von § 13 des Arbeitsvertrags auf Ansprüche erstrecken soll, die nicht als ausgenommen aufgeführt sind (vgl. BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 62). Erfasst von der Verfallmöglichkeit nach § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags sind danach die Haftung des Verwenders für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen (§ 309 Nr. 7 Buchst. a BGB) resultieren, und die Haftung des Verwenders für sonstige Schäden aus einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen (§ 309 Nr. 7 Buchst. b BGB). 20

d) Unter angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten ist es nicht von durchgreifender Bedeutung, dass § 13 des Arbeitsvertrags insoweit den Klauselverboten des § 309 Nr. 7 BGB nicht Rechnung trägt. 21

aa) Nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB sind bei der Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen - also auch bei der Anwendung von § 309 Nr. 7 BGB - die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Die angemessene Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten verlangt einen sachgerechten Ausgleich zwischen den allgemeinen Grundsätzen des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen einerseits und den im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten andererseits (*Staudinger/Krause [2013] Anh. zu § 310 Rn. 151; CKK/Kreft 2. Aufl. § 310 BGB Rn. 57; ErfK/Preis 19. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 11*). Zu berücksichtigen sind nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens (*BAG 29. September 2010 - 3 AZR 557/08 - Rn. 28, BAGE 135, 334; 14. August 2007 - 9 AZR 58/07 - Rn. 40; 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 40; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 5 der Gründe, BAGE 115, 19*). Ob im Arbeitsrecht geltende Besonderheiten vorliegen ist nicht daran zu messen, ob eine Norm ausschließlich auf Arbeitsverhältnisse Anwendung findet. Es genügt, dass sich die Anwendung der Norm besonders auf dem Gebiet des Arbeitsrechts auswirkt (*vgl. BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - Rn. 51, BAGE 110, 8*). Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Anwendung der Regelungen der §§ 305 ff. BGB, mit denen die vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes für Arbeitsverträge nach § 23 Abs. 1 AGBG geltende Bereichsausnahme aufgehoben wurde, bewirken, „dass das Schutzniveau der Vertragsinhaltskontrolle im Arbeitsrecht nicht hinter dem des Zivilrechts zurückbleibt“. Allerdings sollen „vor allem die besonderen Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit im Arbeitsrecht nicht zwingend uneingeschränkt zur Anwendung kommen“. Vielmehr sollen hier „die besonderen Bedürfnisse eines Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden können“ (*BT-Drs. 14/6857 S. 54*).

22

bb) Die praktische Bedeutung von § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB wird im Arbeitsverhältnis durch die Bestimmungen des Rechts der Gesetzlichen Unfallversicherung deutlich begrenzt. Die §§ 104 ff. SGB VII regeln - als im Arbeitsrecht geltende rechtliche Besonderheit - die für das Arbeitsverhältnis typischen Haftungssituationen im Zusammenhang mit Verletzungen von Leben, Körper

23

oder der Gesundheit sondergesetzlich und schließen für die typischen Haftungsrisiken des Arbeitgebers als Verwender der Ausschlussfristenregelung einen Haftungsanspruch des Arbeitnehmers iSv. § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB aus (vgl. *ErfK/Rolfs 19. Aufl. SGB VII § 104 Rn. 1; HWK/Giesen 8. Aufl. Vor §§ 104 - 113 SGB VII Rn. 1; Roloff in JbArbR 2019, 73, 90*).

(1) Aufgrund der im Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung im Versicherungsfall (§ 7 Abs. 1 SGB VII) für den Unternehmer (§ 104 SGB VII) sowie seine Erfüllungsgehilfen und gesetzlichen Vertreter (§ 105 SGB VII) geltenden Haftungsbeschränkungen hat der Arbeitnehmer wegen Personenschäden, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder seiner gesetzlichen Vertreter (vgl. hierzu *BGH 19. September 2017 - VI ZR 497/16 - Rn. 2 f.; Schaub ArbR-HdB/Koch 18. Aufl. § 61 Rn. 57*) oder Erfüllungsgehilfen (vgl. hierzu *BAG 28. April 2011 - 8 AZR 769/09 - Rn. 41 ff. zu § 636 Abs. 1 Satz 1 RVO*) beruhen, nach §§ 104 ff. SGB VII grundsätzlich keinen Ersatzanspruch gegen den Arbeitgeber (vgl. *CKK/Schlewing 2. Aufl. § 309 BGB Rn. 100; ErfK/Rolfs 19. Aufl. SGB VII § 104 Rn. 1*). 24

(2) Die Regelungen des Rechts der Gesetzlichen Unfallversicherung in den §§ 104 ff. SGB VII bezwecken zum einen den Schutz des Arbeitnehmers. Diesem steht im Versicherungsfall, dh. bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, stets ein leistungsfähiger Schuldner gegenüber. Die Ansprüche des Arbeitnehmers werden zudem von Amts wegen im sozialrechtlichen Verfahren festgestellt (§§ 108, 109 SGB VII). Zum anderen dient der Haftungsausschluss auch dem Arbeitgeber, der die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung allein zu tragen hat. Im Versicherungsfall tritt an die Stelle der privatrechtlichen Haftung des Arbeitgebers die sozialversicherungsrechtliche Gesamthaftung der in der Berufsgenossenschaft zusammengeschlossenen Unternehmer (vgl. *BAG 19. August 2004 - 8 AZR 349/03 - zu B II 1 c bb (1) der Gründe*). Durch die Haftungsersetzung wird das Haftungsrisiko für den Arbeitgeber kalkulierbar. Weiterhin soll der Haftungsausschluss sicherstellen, dass gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Haftung bei 25

Versicherungsfällen nicht den Betriebsfrieden gefährden (*vgl zu §§ 636 ff. RVO BAG 28. April 2011 - 8 AZR 769/09 - Rn. 39; zu §§ 104 ff. SGB VII vgl. BAG 22. April 2004 - 8 AZR 159/03 - zu II 1 der Gründe, BAGE 110, 195; BGH 30. April 2013 - VI ZR 155/12 - Rn. 19*).

(3) Entsprechend dieser an den Prinzipien des sozialen Schutzes, der Haftung ersetzung und des Betriebsfriedens orientierten Zwecksetzung, ist der Haftungsausschluss nach §§ 104 ff. SGB VII weitreichend. Er greift bei allen Arbeitsunfällen (§ 8 SGB VII; *vgl. hierzu BSG 27. November 2018 - B 2 U 7/17 R - Rn. 8*) und Berufskrankheiten (§ 9 SGB VII, *vgl. hierzu BSG 6. September 2018 - B 2 U 13/17 R - Rn. 9; 18. Juni 2013 - B 2 U 6/12 R - Rn. 15*). So ist die Ersatzpflicht auch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer Verletzungen auf Wegen erleidet, die er in Ausübung der betrieblichen Tätigkeit (*vgl. hierzu BAG 19. März 2015 - 8 AZR 67/14 - Rn. 20 f.*) zurücklegt (*zur Abgrenzung zu Wegeunfällen vgl. BSG 27. November 2018 - B 2 U 7/17 R - Rn. 12*). Der Haftungsausschluss erstreckt sich auf alle Haftungsgründe des bürgerlichen Rechts einschließlich der Gefährdungshaftung (*vgl. BAG 19. August 2004 - 8 AZR 349/03 - zu B II 1 a der Gründe*). Erfasst sind nicht nur immaterielle Schäden, sondern auch Vermögensbeeinträchtigungen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit des Arbeitnehmers resultieren (*BAG 10. Oktober 2002 - 8 AZR 103/02 - zu II 3 der Gründe, BAGE 103, 92*). Die Haftungsfreistellung ist nur versagt, wenn der die Versichertengemeinschaft belastende Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt wurde und deshalb die Freistellung durch die gesetzliche Unfallversicherung nicht mehr hinnehmbar erscheint (*BAG 10. Oktober 2002 - 8 AZR 103/02 - aaO*). Von einer - zur Entsperrung des Haftungsausschlusses und damit zur Ersatzpflicht des Verwenders führenden - vorsätzlichen Herbeiführung des Versicherungsfalls ist jedoch nur auszugehen, wenn sich der Vorsatz des Schädigers nicht nur auf die Verletzungshandlung bezieht, sondern auch den Verletzungserfolg umfasst (*vgl. zum „doppelten Vorsatz“ BAG 20. Juni 2013 - 8 AZR 471/12 - Rn. 23 ff.; 19. Februar 2009 - 8 AZR 188/08 - Rn. 50; 19. August 2004 - 8 AZR 349/03 - zu B II 1 d aa der Gründe*).

26

(4) Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die - wie § 13 des Arbeitsvertrags - Haftungsansprüche des Arbeitnehmers, die auf einem vorsätzlichen Verhalten beruhen, aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, bildet für den Bereich der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten das Haftungssystem der gesetzlichen Unfallversicherung nach. Greift der Haftungsausschluss nach §§ 104 ff. SGB VII, weil die Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit des Arbeitnehmers auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung beruht, kommt die Ausschlussklausel nicht zur Anwendung, weil Haftungsansprüche des Arbeitnehmers nicht bestehen. Wurde die Verletzung des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt und ist die Haftung des Arbeitgebers iSv. § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB deshalb nicht nach §§ 104 ff. SGB VII ausgeschlossen, unterliegen die Haftungsansprüche des Arbeitnehmers nicht dem Verfall, weil die Ausschlussfristenregelung die Haftung wegen Vorsatzes nicht erfasst. 27

(5) Haftungsansprüche des Arbeitnehmers wegen fahrlässiger Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit können danach nur dann nach einer „alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ erfassenden Ausschlussfristenregelung verfallen, wenn - was in der betrieblichen Praxis den Ausnahmefall darstellt - der Anwendungsbereich der §§ 104 ff. SGB VII nicht eröffnet ist. Es muss sich um Ansprüche aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen handeln, die zwar auf der durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung beruhen (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 12), jedoch weder auf einen Arbeitsunfall (§ 8 SGB VII) zurückzuführen noch als Berufskrankheit (§ 9 SGB VII) anerkannt oder anzuerkennen sind (vgl. CJK/Schlewing 2. Aufl. § 309 BGB Rn. 100). Zu denken ist insbesondere an Haftungsansprüche, die auf die Einwirkung von Belastungen, Schadstoffen oder ähnlichem auf den Körper oder die Psyche des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit beruhen. Erfasst eine Ausschlussfristenregelung diese verbleibenden Haftungsansprüche des Arbeitnehmers wegen fahrlässiger Pflichtverletzung, ist der Verstoß gegen § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nicht so gewichtig, dass er zur Unwirksamkeit der Verfallklausel führt. 28

(a) Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Arbeitgeber Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. § 618 BGB konkretisiert iVm. den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen den Inhalt der Fürsorgepflichten, die dem Arbeitgeber im Hinblick auf die Sicherheit und das Leben der Arbeitnehmer obliegen (*BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15 - Rn. 13, BAGE 155, 80*). Während nach den allgemeinen Regeln des Zivilprozesses (grundsätzlich) jede Partei die für sie günstigen Tatsachen darzulegen und - sofern sie von der Gegenseite bestritten werden - zu beweisen hat (*vgl. BAG 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 42, BAGE 159, 159; BGH 14. Juni 2016 - XI ZR 242/15 - Rn. 38, BGHZ 210, 348*), gelten zugunsten des Arbeitnehmers, der wegen Verletzung der Pflichten aus § 618 BGB und deshalb eingetretener Schäden iSd. § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB vom Arbeitgeber Schadensersatz beansprucht, abweichende Grundsätze der Beweislastverteilung. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall nur den objektiv ordnungswidrigen Zustand der Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften nachzuweisen, wenn dieser generell geeignet ist, den eingetretenen Schaden herbeizuführen; der Arbeitgeber hat dann den Gegenbeweis dahin zu führen, dass der ordnungswidrige Zustand für den Schaden nicht ursächlich gewesen ist oder ihn kein Verschulden trifft (*BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 94, BAGE 122, 304; 8. Mai 1996 - 5 AZR 315/95 - zu C II der Gründe, BAGE 83, 105*). Hierbei handelt es sich nicht nur um eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitnehmers, sondern hinsichtlich der Kausalität der Pflichtverletzung um eine echte Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers, die über die Grundregel des § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB hinausgeht, der zufolge den Arbeitgeber die Beweislast für sein fehlendes Verschulden trifft (*vgl. MüKoBGB/Henssler 7. Aufl. § 618 Rn. 102 mwN*).

29

(b) Die Aufrechterhaltung der Verfallklausel ist zudem im Hinblick auf die im Arbeitsleben besonders gebotene rasche Klärung von Ansprüchen und Bereinigung offener Streitpunkte (vgl. BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 37, BAGE 154, 252; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 5 der Gründe, BAGE 115, 19) angemessen iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB (vgl. zur Angemessenheit CKK/Kreft 2. Aufl. § 310 Rn. 57). Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die - wie § 13 des Arbeitsvertrags - für den Lauf der Ausschlussfrist in ihrer ersten Stufe auf die Fälligkeit des Anspruchs abstellt und dem Arbeitnehmer in beiden Stufen eine Frist von drei Monaten zur Geltendmachung einräumt, trägt dem berechtigten Anliegen des Arbeitnehmers Rechnung, vor einem Tätigwerden die Sach- und Rechtslage abschließend prüfen zu können und nicht zu voreiliger (förmlicher) Geltendmachung und Klageeinreichung gezwungen zu sein. Die Fälligkeit eines Schadensersatzanspruches und damit der Beginn des Laufes der Ausschlussfrist setzt nicht nur voraus, dass ein Schaden überhaupt entstanden ist, sondern darüber hinaus, dass er für den Vertragspartner des Verwenders als Gläubiger feststellbar ist und von ihm geltend gemacht werden kann (vgl. BAG 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 95, BAGE 124, 295). Der Begriff der Fälligkeit im Sinne einer Ausschlussklausel ist unter Einbeziehung des Kenntnisstandes des Gläubigers und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte interessengerecht auszulegen. Das entspricht im Grundsatz der Wertung des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Schadensersatzanspruch deshalb erst dann im Sinne einer Ausschlussfrist fällig, wenn der Schaden für den Gläubiger feststellbar ist und geltend gemacht werden kann. Feststellbar ist der Schaden, sobald der Gläubiger vom Schadensereignis Kenntnis erlangt oder bei Beachtung der gebotenen Sorgfalt Kenntnis erlangt hätte. Schadensersatzforderungen können geltend gemacht werden, sobald der Gläubiger in der Lage ist, sich den erforderlichen Überblick ohne schuldhaftes Zögern zu verschaffen und seine Forderungen wenigstens annähernd zu beziffern (vgl. BAG 28. Juni 2018 - 8 AZR 141/16 - Rn. 43). Die Fälligkeit von im Arbeitsverhältnis denkbaren Haftungsansprüchen des Arbeitnehmers iSv. § 309

30

Nr. 7 Buchst. a BGB (*vgl. Rn. 28*) kann, wenn der Schaden auf prozesshaften Geschehensabläufen beruht, unter Umständen erst in weitem zeitlichen Abstand zu den einzelnen Verletzungshandlungen eintreten (*vgl. BAG 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 95 ff., BAGE 159, 159*). Ist der Anspruch in diesem Sinne fällig, soll der Anspruchsteller durch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit angehalten werden, die Begründetheit und die Erfolgsaussichten seiner (Haftungs)Ansprüche zu prüfen und die Ansprüche zeitnah geltend zu machen. Andernfalls wäre nicht gewährleistet, dass der Anspruchsgegner sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und ggf. Rücklagen bilden kann und vor der Verfolgung von Ansprüchen geschützt wird, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss (*vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 33; 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 26*).

cc) Im Hinblick auf Haftungsansprüche wegen „sonstiger Schäden“ iSv. § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen könnten, wirkt sich die aus § 13 des Arbeitsvertrags folgende Privilegierung durch Verfall grundsätzlich zugunsten des Arbeitnehmers und nur im Ausnahmefall zugunsten des Arbeitgebers als Verwender der Klausel aus (*vgl. grundl. BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 66 ff.*). 31

(1) Eine Haftungsgefahr wegen Schäden iSv. § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB besteht im Arbeitsverhältnis typischerweise für den Arbeitnehmer. Von besonderer praktischer Bedeutung im betrieblichen Alltag ist dabei die Haftung des Arbeitnehmers für Sachschäden bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten. Es gehört zu den im Arbeitsrecht geltenden rechtlichen Besonderheiten, dass bei allen im Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer verursachten Schäden, die bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten entstehen, eine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bzw. privilegierte Arbeitnehmerhaftung „durch entsprechende Anwendung“ des § 254 BGB erfolgt (*vgl. BAG 27. September 1994 - GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56*). § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags begünstigen den Arbeitnehmer zusätzlich, da auch bei von ihm grob fahrlässig verursachten 32

Schäden, für die er nach den Grundsätzen der beschränkten bzw. privilegierten Arbeitnehmerhaftung regelmäßig in vollem Umfang haftet (vgl. BAG 22. März 2018 - 8 AZR 779/16 - Rn. 49, BAGE 162, 275), etwaige Haftungsansprüche des Arbeitgebers der Ausschlussklausel unterfallen (BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 69).

(2) Hingegen ist das Haftungsrisiko des Arbeitgebers als Verwender der Ausschlussfristenregelung für sonstige Schäden iSv. § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB im Arbeitsverhältnis ohne große praktische Relevanz, weil der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung idR mit den Arbeitsmitteln des Arbeitgebers erbringt. Zudem haftet der Arbeitgeber bei bestimmten Eigenschäden des Arbeitnehmers nicht erst bei grober Fahrlässigkeit, sondern verschuldensunabhängig (vgl. etwa BAG 22. Juni 2011 - 8 AZR 102/10 - Rn. 20 ff. mwN; 28. Oktober 2010 - 8 AZR 647/09 - Rn. 26 ff. mwN). Deshalb zeichnet sich der Arbeitgeber idR durch Klauseln in Abweichung von § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB - wie § 13 des Arbeitsvertrags der Parteien - nicht einseitig frei (vgl. BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 70). 33

6. § 13 des Arbeitsvertrags ist nicht deshalb unwirksam, weil die Klausel verlangt, Ansprüche „schriftlich“ geltend zu machen. § 309 Nr. 13 Buchst. b BGB gilt erst seit dem 1. Oktober 2016 und findet zudem gemäß Art. 229 § 37 EGBGB nur auf ein Schuldverhältnis Anwendung, das nach dem 30. September 2016 entstanden ist (vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 39 mwN). 34

7. Die Ausschlussfristenregelung verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die eine Geltendmachung innerhalb einer Frist von nicht weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, und unter den in § 13 Nr. 2 des Arbeitsvertrags genannten Voraussetzungen fordert, den Anspruch innerhalb einer Frist von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend zu machen, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (vgl. grundl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - zu II 5 der Gründe, BAGE 116, 66; 25. Mai 35

2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV der Gründe, BAGE 115, 19; seither st. Rspr.).

8. § 13 des Arbeitsvertrags ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 36

a) Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen. Wegen der weitreichenden Folgen von Ausschlussfristen muss aus der Verfallklausel, wenn diese dem Transparenzgebot genügen soll, ersichtlich sein, welche Rechtsfolgen der Vertragspartner des Verwenders zu gewärtigen hat und was er zu tun hat, um deren Eintritt zu verhindern. Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche unter Hinweis auf die in der Klausel getroffene Regelung abzuwehren, und die geeignet ist, dessen Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten, benachteiligt den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (*st. Rspr., vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 42 mwN*). Für die Prüfung der Transparenz einer als Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB vereinbarten Ausschlussfrist ist allein auf die Gesetzeslage bei Vertragsschluss abzustellen (*vgl. BAG 23. September 2010 - 8 AZR 897/08 - Rn. 22; BGH 25. Juni 2014 - VIII ZR 344/13 - Rn. 38, BGHZ 201, 363; 30. März 2010 - XI ZR 200/09 - Rn. 30, BGHZ 185, 133; 4. Februar 2009 - VIII ZR 66/08 - Rn. 15*). Ist eine Klausel bei Vertragsschluss transparent, verliert sie ihre Wirksamkeit nicht, wenn spätere Gesetzesänderungen zu ihrer Intransparenz führen (*vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 42 mwN; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 42 mwN, BAGE 163, 282*). 37

b) Hiervon ausgehend führt es nicht zur Intransparenz, sondern lediglich zur Teilunwirksamkeit der vor dem 1. Mai 2013 vereinbarten Ausschlussfristenregelung, dass diese entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den Anspruch auf den 38

gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG) erfasst, der nach dem am 16. August 2014 in Kraft getretenen Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ab dem 1. Januar 2015 zu zahlen ist.

aa) Nach § 3 Satz 1 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam. Die Vorschrift entzieht Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Mindestlohnanspruchs der Regelungsmacht der Arbeitsvertragsparteien (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 20 f.; vgl. zu § 9 AEntG BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 21, BAGE 156, 150), denn diese betreffen den zeitlichen Bestand und die Art und Weise der Geltendmachung eines Rechts (vgl. BAG 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 31, BAGE 137, 249; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu II der Gründe, BAGE 115, 19). § 3 Satz 1 MiLoG schränkt die Anwendung und die Rechtsfolgen von § 307 Abs. 1 Satz 2 und § 306 BGB nicht ein (vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 61 ff., BAGE 163, 282).

bb) Wurde der Arbeitsvertrag vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 16. August 2014 geschlossen, führt die Änderung der Gesetzeslage durch das Mindestlohngesetz nicht nachträglich nach § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB zur Gesamtwirksamkeit der Ausschlussfristenregelung wegen Intransparenz, wenn sich ihr Anwendungsbereich entgegen § 3 Satz 1 MiLoG ab dem 1. Januar 2015 auch auf den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erstreckt. Die fehlende Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns in einem „Altvertrag“ hat für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2015 lediglich die Teilunwirksamkeit der Ausschlussfristenregelung nach § 3 Satz 1 MiLoG zur Folge (vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 42 ff. mwN).

c) Entgegen der Ansicht der Revision führt es nicht zur Intransparenz von § 13 des Arbeitsvertrags, dass die Ausschlussfristenregelung das in § 2 Abs. 2 PflegeArbbV bzw. § 2 Abs. 2 2. PflegeArbbV geregelte Mindestentgelt nicht aus seinem Anwendungsbereich ausnimmt. Weder die PflegeArbbV, die am 1. August 2010 in Kraft trat, noch die am 1. Januar 2015 in Kraft getretene 2. PflegeArbbV fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Der

Geltungsbereich beider Verordnungen (§ 1 PflegeArbbV und § 1 2. PflegeArbbV) war nicht eröffnet. Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 Abs. 2 PflegeArbbV bzw. § 2 Abs. 2 2. PflegeArbbV erfasst, verstößt nur im Anwendungsbereich dieser Verordnungen gegen § 9 Satz 3 AEntG, der über § 13 AEntG auch für das Mindestentgelt aufgrund einer nach § 11 AEntG erlassenen Rechtsverordnung gilt (vgl. zur PflegeArbbV BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 17, BAGE 156, 150). Die PflegeArbbV und 2. PflegeArbbV sind deshalb für die Frage, ob § 13 des Arbeitsvertrags den Transparenzanforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB genügt, ohne Bedeutung. Das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB geregelte Transparenzgebot verlangt vom Arbeitgeber als Verwender einer Verfallklausel nicht, Regelungen in einer Rechtsverordnung Rechnung zu tragen, die bei Vereinbarung der Klausel auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet.

d) Der Annahme, § 13 des Arbeitsvertrags sei intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, weil die Klausel tarifliche Ansprüche und Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen erfasst, steht bereits entgegen, dass bei Vertragsschluss der Anwendungsbereich von § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG und § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG nicht eröffnet war. 42

aa) § 4 TVG regelt ausschließlich die Wirkung der Tarifnormen auf die Tarifunterworfenen und beschränkt insoweit gerade auch mit § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG deren Vertragsfreiheit (BAG 30. März 1962 - 2 AZR 101/61 - zu II 1 und 2 der Gründe, BAGE 13, 57; offengelassen von BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 31 mwN, BAGE 165, 205). Aus der Funktion von § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG folgt, dass entstandene Rechte durch die Bestimmung nicht geschützt werden, wenn der erzeugenden Rechtsnorm keine zwingende Wirkung nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG (Tarifbindung) oder § 5 Abs. 4 TVG (Allgemeinverbindlichkeit) zukommt (vgl. Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 675). Gleiches gilt für den Anwendungsbereich von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG. Der Gesetzgeber des BetrVG wollte sich mit dieser Bestimmung - auch wenn sie sich abweichend von § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG nur auf die Rechte von Arbeitnehmern be- 43

zieht - an die tarifrechtliche Lage anlehnen und bestehende Unklarheiten beseitigen (vgl. *RegE BetrVG 1972, BT-Drs. VI/1786 S. 47; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 724*). Dementsprechend richtet sich § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG an die Normunterworfenen, indem die Bestimmung vertragliche Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Rechten der Arbeitnehmer aus Betriebsvereinbarungen verbietet (vgl. *BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 42 mwN*).

bb) Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses wirkten keine Kollektivnormen mit unmittelbarer und zwingender Wirkung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ein. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass die Parteien bei Vertragsschluss normativ an Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen gebunden waren. Auch dem Parteivortrag sind keine Tatsachen zu entnehmen, die dies nahelegten. Ein Arbeitgeber ist nicht gehalten, Ausschlussklauseln im Hinblick auf die unmittelbare und zwingende Wirkung von Kollektivnormen einschränkend zu formulieren, wenn solche Bestimmungen bei Vertragsschluss auf das Arbeitsverhältnis nicht normativ einwirken (vgl. *BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 48 mwN*). 44

e) § 13 des Arbeitsvertrags ist auch insoweit transparent als die Haftung wegen Vorsatzes ausnehmende Ausschlussfristenregelung im Übrigen die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 BGB nicht beachtet, denn dies führt unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nicht zur Unwirksamkeit von § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags (vgl. *Rn. 17 ff.*). Die Rechtslage wird damit zutreffend wiedergegeben. § 13 des Arbeitsvertrags weist auch hinsichtlich der erfassten Haftungsansprüche ausdrücklich auf den drohenden Verlust des Anspruchs bei Nichteinhaltung der Fristen hin und verdeutlicht dem Vertragspartner des Verwenders, was er zu tun hat, um den Eintritt dieser Rechtsfolge zu verhindern. 45

9. Entgegen der Ansicht des Klägers schließt der Prozessvergleich vom 3. November 2016 einen Verfall des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nach § 13 des Arbeitsvertrags nicht aus. Das Landesarbeitsgericht hat den Prozessvergleich zutreffend ausgelegt, indem es angenommen hat, die Beklagte habe mit 46

Abschluss des Vergleichs vom 3. November 2016 nicht auf die Einhaltung der vertraglichen Ausschlussfristen verzichtet.

- a) Der Senat kann offenlassen, ob die Auslegung des materiell-rechtlichen Inhalts eines Prozessvergleichs durch das Landesarbeitsgericht der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt (so zB BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - Rn. 18 mwN, BAGE 151, 382) oder ob sie nur darauf überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (so zB BAG 23. Juni 2016 - 8 AZR 757/14 - Rn. 14 mwN). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer vollen revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 47
- b) Dem Wortlaut des Vergleichs ist ein Verzicht der Beklagten auf die Einhaltung der vertraglichen Ausschlussfrist nicht zu entnehmen. Etwas anderes folgt auch nicht aus der unter Nr. 3 des Vergleichs geregelten Verpflichtung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis bis zum 30. November 2016 abzurechnen. 48
- aa) Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich, das Arbeitsverhältnis abzurechnen, wird hierdurch im Zweifel nur die ohnehin bestehende Rechtslage bestätigt (vgl. BAG 19. Mai 2004 - 5 AZR 434/03 - zu I der Gründe; vgl. zu einer sonstigen Erklärung im Prozess: BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 44). Das Anerkenntnis einer Zahlungspflicht oder ein Verzicht auf die außergerichtliche oder gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen ist hierin jedenfalls dann nicht zu sehen, wenn - wie hier - die Ansprüche, auf die sich die Abrechnungspflicht beziehen soll, nicht benannt sind (vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 24, BAGE 163, 282). 49
- bb) Nr. 3 des Vergleichs bestimmt allein die Fälligkeit der Ansprüche des Klägers. Sie räumte der Beklagten das Recht ein, „das Arbeitsverhältnis“ insgesamt bis zum 30. November 2016 abzurechnen. Dies impliziert, dass die Zahlungsansprüche des Klägers, dh. auch sein Urlaubsabgeltungsanspruch, der gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2016 fällig wurde (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - 50

Rn. 37), spätestens zu diesem Zeitpunkt zu erfüllen waren, denn eine Abrechnung ist regelmäßig bei Zahlung zu erteilen (vgl. § 108 GewO). Hieraus folgt nicht, dass bei Nichterfüllung der Ansprüche des Klägers innerhalb der im Vergleich vereinbarten Frist die Einhaltung der vertraglichen Ausschlussfristen entbehrlich gewesen wäre. Allein der Beginn der ersten Stufe der vertraglichen Ausschlussfrist hat sich, weil § 13 Nr. 1 des Arbeitsvertrags für deren Lauf auf die Fälligkeit des Anspruchs abstellt, durch die in Nr. 3 des Vergleichs getroffene Abrede verschoben.

10. Der Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung ist nach § 13 des Arbeitsvertrags erloschen. Der Kläger hat - jedenfalls - die zweite Stufe der vertraglichen Ausschlussfrist nicht gewahrt. 51

a) Das vom Kläger eingeleitete Kündigungsschutzverfahren hatte als solches auf die Entstehung des Abgeltungsanspruchs und dessen Fälligkeit sowie die Obliegenheit, den Anspruch iSd. § 13 Nr. 1 und Nr. 2 des Arbeitsvertrags geltend zu machen, keinen Einfluss (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 30 ff., 37 ff.). 52

b) Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung wurde nach Nr. 3 des Vergleichs vom 3. November 2016 am 30. November 2016 fällig. Der Lauf der ersten Stufe der Ausschlussfrist (§ 13 Nr. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags) wurde damit in Gang gesetzt. 53

c) Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, wann das Schreiben vom 17. Januar 2017, mit dem der Kläger die Abgeltung seines Urlaubs verlangte, der Beklagten zugegangen ist. Zugunsten des Klägers unterstellt, das Schreiben wäre der Beklagten am letzten Tage der in § 13 Nr. 1 des Arbeitsvertrags bezeichneten dreimonatigen Frist, am 28. Februar 2017, zugegangen, hat der Kläger den Anspruch erst nach Ablauf der in § 13 Nr. 2 des Arbeitsvertrags bestimmten Ausschlussfrist gerichtlich geltend gemacht. Nachdem die Beklagte auf das Schreiben vom 17. Januar 2017 nicht reagierte, hätte der Kläger unter Berücksichtigung der spätestens am 31. März 2017 endenden einmonatigen 54

Erklärungsfrist (§ 13 Nr. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags) den Anspruch spätestens am 30. Juni 2017 gerichtlich geltend machen müssen (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB). Bei Einreichung der Klage am 27. Juli 2017 war sein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bereits verfallen.

d) Einem vollständigen Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 13 des Arbeitsvertrags steht § 3 Satz 1 MiLoG nicht entgegen. 55

aa) Die Bestimmungen des MiLoG finden auf den Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG keine Anwendung. Es handelt sich nicht um Entgelt iSv. § 3 Satz 1 MiLoG (zum *Entgeltbegriff des Mindestlohngesetzes und zur Abgrenzung zu sonstigen Zahlungen*: vgl. BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 699/16 - Rn. 23; 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 32, BAGE 155, 202). Auch aus dem Schutzzweck von § 3 Satz 1 MiLoG (vgl. hierzu BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 40, BAGE 165, 205) folgt nicht, dass der Anspruch teilweise einem Verfall entzogen wäre. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes MiLoG gewährleisten die Existenzsicherung durch Arbeitseinkommen als Ausdruck der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG), die letztlich auch die sozialen Sicherungssysteme entlasten soll (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 30, BAGE 155, 202). Anders als der Mindestlohn dient die Urlaubsabgeltung nicht der Existenzsicherung. Zweck der Verpflichtung des Arbeitgebers, Urlaub abzugelten, ist die Schaffung eines finanziellen Ausgleichs für den Verlust des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub, der infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solcher nicht mehr zu realisieren ist (vgl. EuGH 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer] Rn. 43). 56

bb) Eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Die Frage, ob der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung den Regelungen des MiLoG unterfallen, ist allein nach nationalem Recht zu entscheiden. 57

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 58

Weber

Heinkel

Suckow

Wullhorst

M. Dipper