

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 9. März 2021  
- 9 AZR 323/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:090321.U.9AZR323.20.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 23. Juli 2019  
- 16 Ca 887/19 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 24. Juni 2020  
- 4 Sa 571/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltungsanspruch - vertragliche Ausschlussfristen

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 323/20  
4 Sa 571/19  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
9. März 2021

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 9. März 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Faltyn und die ehrenamtliche Richterin Habendorf für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Juni 2020 - 4 Sa 571/19 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Juli 2019 - 16 Ca 887/19 - abgeändert:  
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.807,69 Euro brutto zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2017. 1
- Der Kläger war seit dem 1. Dezember 2011 bei der Beklagten beschäftigt. Sein Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 5.900,00 Euro. Er hatte Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub im Kalenderjahr. 2
- Der Arbeitsvertrag vom 14. November 2013 (iF Arbeitsvertrag) regelt ua.: 3
- „§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen**
- Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.
- Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.“
- Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund außerordentlicher Kündigung des Klägers am 31. Oktober 2017. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2018 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm 25 Urlaubstage aus dem Jahr 2017 abzugelten, die ihm wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden konnten. Die Beklagte wies den Abgeltungsanspruch mit Schreiben vom 2. Januar 2019 als verfallen zurück. 4

Der Kläger hat daraufhin mit am 18. Februar 2019 bei Gericht eingegangen, der Beklagten am 25. Februar 2019 zugestellten Schriftsatz Klage erhoben. Er hat die Auffassung vertreten, der ihm iHv. 6.807,69 Euro brutto zustehende Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht verfallen. Die vertragliche Ausschlussfrist sei unwirksam, weil sie Ansprüche erfasse, für die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Ausschlussfristen nicht vereinbart werden dürften. Dies gelte insbesondere für Haftungsansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung. Die Herausnahme allein deliktischer Ansprüche genüge den Anforderungen von § 202 Abs. 1 BGB nicht. 5

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.807,69 Euro brutto Urlaubsabgeltung für den für das Jahr 2017 nicht genommenen Urlaub zu zahlen. 6

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt vertreten, der Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung sei gemäß § 12 des Arbeitsvertrags verfallen. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen bezifferten Zahlungsantrag weiter. 8

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - zu Unrecht abgewiesen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist daher aufzuheben und der Klage stattzugeben. Die Klage ist zulässig und begründet. Die Beklagte ist gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG verpflichtet, an den Kläger für 25 Urlaubstage aus dem Jahr 2017, die ihm wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden können, 9

Urlaubsabgeltung iHv. 6.807,69 Euro brutto zu zahlen. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist nicht nach § 12 des Arbeitsvertrags verfallen.

I. 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 von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC entgegen (*st. Rspr., vgl. zu tarifvertraglichen Ausschlussfristen BAG 27. Oktober 2020 - 9 AZR 531/19 - Rn. 17 ff.; 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 25; 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 33 mwN; zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 29, BAGE 163, 282*). 10

II. § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sieht vor, dass die Vertragsparteien Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Fall der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen müssen. Zu den von dieser Regelung erfassten Ansprüchen „aus dem Arbeitsverhältnis“ gehört ua. der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Finden sich keine sachlichen Einschränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (*BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 12*). Erfasst sind damit solche Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung gegeneinander haben (*vgl. BAG 17. Oktober 2018 - 5 AZR 538/17 - Rn. 34; 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 39, BAGE 144, 306*). Maßgeblich für die Einordnung ist nicht die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage, sondern der Entstehungsbereich des Anspruchs (*BAG 17. Oktober 2018 - 5 AZR 538/17 - Rn. 34; 21. Januar 2010 - 6 AZR 556/07 - Rn. 19; 19. Januar 2011 - 10 AZR 873/08 - Rn. 20 f. mwN*). Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zählen nicht nur vertragliche Erfüllungs- und Schadensersatzansprüche, sondern auch solche aus unerlaubter Handlung (*vgl. BAG* 11

30. Oktober 2008 - 8 AZR 886/07 - Rn. 20). Von diesem weiten Anwendungsbereich nimmt § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags allein „Ansprüche aus unerlaubter Handlung“ aus, für die es bei der gesetzlichen Regelung verbleiben soll. Auf den Anspruch auf Urlaubsabgeltung bezieht sich § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags nicht.

III. Der Kläger war entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auslegung nicht gehalten, den Anspruch auf Urlaubsabgeltung innerhalb der in § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags gesetzten Frist schriftlich geltend zu machen. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags erloschen, weil der Kläger ihn nicht innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist des § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags geltend gemacht habe. Die Klausel sei nicht wegen eines Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB unwirksam. Die Auslegung von § 12 des Arbeitsvertrags ergebe, dass die Regelung Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes iSv. § 202 Abs. 1 BGB insgesamt von ihrem Geltungsbereich ausnehme. Selbst wenn Ansprüche aus rein vertraglicher, nichtdeliktischer Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung des Vertragspartners von der Verfallregelung erfasst würden, führte dies unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB ausnahmsweise nicht zur Gesamtnunwirksamkeit der Verfallklausel, sondern zu einer Teilunwirksamkeit wegen des Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB. 13

2. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Ausschlussfristenregelung ist insgesamt unwirksam, weil sie entgegen § 202 Abs. 1 BGB die Haftung wegen Vorsatzes begrenzt. Sie kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden. An die Stelle der vertraglichen Ausschlussfrist treten unter Aufrechterhaltung des Vertrags im Übrigen die gesetzlichen Bestimmungen (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB). 14

a) Nach § 202 Abs. 1 BGB in der seit Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes geltenden Fassung kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden. Es handelt 15

sich um eine Verbotsnorm iSv. § 134 BGB. Das Verbot des § 202 Abs. 1 BGB gilt für alle Schadensersatzansprüche aus Delikt und Vertrag (vgl. BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 42 ff., BAGE 122, 304). Das Gesetz bezweckt mit § 202 Abs. 1 BGB in Ergänzung von § 276 Abs. 3 BGB einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. § 202 Abs. 1 BGB erfasst nicht nur Vereinbarungen über die Verjährung, sondern auch über Ausschlussfristen (st. Rspr., vgl. BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 233/18 - Rn. 47 mwN, BAGE 165, 19). Infolge des gesetzlichen Verbots kann eine Haftung aus vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung oder unerlaubter Handlung nicht mehr durch vertragliche Ausschlussfristen ausgeschlossen werden (BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 25, BAGE 168, 54; 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 42 ff., BAGE 122, 304; zu tariflichen Ausschlussfristen vgl. BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41).

b) § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags der Parteien nimmt entgegen 16  
§ 202 Abs. 1 BGB Haftungsansprüche aufgrund vorsätzlicher Schädigungen nicht umfassend aus dem Anwendungsbereich von § 12 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags aus.

aa) Bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags handelt es sich nach den 17  
Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, deren Auslegung einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle unterliegt (BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 14; 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 - Rn. 26). Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (st. Rspr., zB BAG 27. Februar 2019 - 10 AZR 341/18 - Rn. 19; 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15; 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 24). Ansatzpunkt für

die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist (*BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 14 f.; 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 17*).

bb) Ausgehend von diesen Auslegungsgrundsätzen erfasst der in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags geregelte Ausnahmetatbestand Haftungsansprüche aus vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung nicht. 18

(1) Dafür spricht bereits der Wortlaut der Klausel. Bedient sich der Arbeitgeber - wie hier mit dem Begriff unerlaubter Handlung - in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Rechtsbegriffs, der im juristischen Sprachgebrauch eine bestimmte Bedeutung hat, ist der Begriff in seiner allgemeinen juristischen Bedeutung auszulegen, sofern sich nicht aus dem Sinnzusammenhang der Klausel etwas anderes ergibt (*BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 168/16 - Rn. 23, BAGE 157, 116; vgl. Schaub ArbR-HdB/Linck 18. Aufl. § 35 Rn. 31; vgl. zur Auslegung von Tarifverträgen BAG 19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 18, BAGE 150, 88*). 19

(2) Das Haftungsrecht unterscheidet zwischen Haftungsansprüchen aus unerlaubter Handlung, die ua. in den §§ 823 ff. BGB geregelt sind, und vertraglichen Haftungsansprüchen, auch wenn zwischen diesen, sofern sie auf einem einheitlichen Lebensvorgang beruhen, Anspruchskonkurrenz besteht (*vgl. zu „Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis“ BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 26 mwN; 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 41, BAGE 122, 304*). Die in §§ 823 ff. BGB geregelten deliktischen Ansprüche „aus unerlaubter Handlung“ betreffen Verpflichtungen zum Schadensausgleich auf außervertraglicher Grundlage. Gegenstand des Deliktsrechts sind Ansprüche, die weder auf einem vertraglichen Versprechen beruhen noch die Nicht- bzw. Schlechterfüllung eines auf sonstige Leistung gerichteten vertraglichen Primäranspruchs sanktionieren und deshalb die Grundlage in den §§ 280 f., 241 Abs. 2 BGB finden (*vgl. MüKoBGB/Wagner 8. Aufl. vor § 823 Rn. 1*). 20



- (3) Ein durchschnittlicher Vertragspartner des Verwenders konnte zudem 21  
aufgrund der Systematik von § 12 des Arbeitsvertrags nicht davon ausgehen, die  
Ausschlussfristenregelung erfasse Ansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsver-  
letzungen nicht. Die ausdrückliche Nennung allein der „Ansprüche aus unerlaub-  
ter Handlung“ in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags zeigt im Umkehrschluss,  
dass sich der Anwendungsbereich von § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags auf alle  
Ansprüche erstrecken soll, die nicht als ausgenommen aufgeführt sind (*vgl. BAG*  
*22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 20, BAGE 168, 186; 28. September*  
*2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 62*). Zu den von § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags erfass-  
ten Ansprüchen gehören damit auch Haftungsansprüche aus vorsätzlich began-  
gener Vertragspflichtverletzung.
- c) Der Verstoß gegen § 202 Abs. 1 BGB hat die Gesamtnirksamkeit von 22  
§ 12 des Arbeitsvertrags zur Folge und führt zum ersatzlosen Wegfall der Klausel  
unter Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2  
*BGB*). Die Regelung kann, weil sie nicht teilbar ist, auch nicht für den Anspruch  
auf Urlaubsabgeltung aufrecht erhalten bleiben.
- aa) Verstößt eine als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Ausschluss- 23  
fristenregelung gegen § 202 Abs. 1 BGB, führt dies zur Gesamtnirksamkeit  
einer insoweit nicht teilbaren Klausel (*zur Teilnichtigkeit tariflicher Regelungen*  
*vgl. BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41*). Die Rechtsfolgen von § 306  
BGB kommen nicht nur zur Anwendung, wenn sich die Unwirksamkeit einer AGB-  
Klausel aus den §§ 305 ff. BGB selbst ergibt, sondern auch dann, wenn sie ge-  
gen sonstige Verbote verstößt (*BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 23,*  
*BAGE 156, 150; 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 42; 19. Juni 2012 - 9 AZR*  
*712/10 - Rn. 21 mwN*). § 306 Abs. 1 BGB enthält eine kodifizierte Abweichung  
von der Auslegungsregel des § 139 BGB und bestimmt, dass bei Teilnichtigkeit  
grundsätzlich der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt. Soweit die Klausel nicht teil-  
bar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz (*BAG 24. Septem-*  
*ber 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 26, BAGE 168, 54; 19. Juni 2012 - 9 AZR 712/10 -*  
*Rn. 21 mwN*).

- bb) § 12 des Arbeitsvertrags enthält nicht verschiedene Ausschlussfristenregelungen und ist deshalb einer einheitlichen Wirksamkeitskontrolle zu unterziehen. 24
- (1) Bei einer teilbaren Klausel ist diese Kontrolle jeweils getrennt für die verschiedenen, nur formal in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung verbundenen Bestimmungen vorzunehmen. Die Regelungen müssen allerdings nicht nur sprachlich, sondern auch inhaltlich zu trennen sein (vgl. BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 23, BAGE 154, 93). Die Teilbarkeit einer Klausel ist durch Streichung des unwirksamen Teils (sog. blue-pencil-Test) zu ermitteln. Eine teilbare Formulklausel kann mit ihrem zulässigen Teil aufrechterhalten werden (vgl. BAG 13. November 2013 - 10 AZR 848/12 - Rn. 25, BAGE 146, 284; BGH 5. Mai 2015 - XI ZR 214/14 - Rn. 21, BGHZ 205, 220). Darin liegt keine geltungserhaltende Reduktion, denn die Trennung ist in den vom Verwender gestellten Vertragsbedingungen bereits vorgegeben (vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 34 f., BAGE 158, 81). 25
- (2) § 12 des Arbeitsvertrags ist nicht - im Sinne einer in der Klausel vorgegebenen Trennung - teilbar. Die Verfallklausel erfasst inhaltlich und sprachlich „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“, ohne zwischen den von ihrem Anwendungsbereich erfassten Ansprüchen zu differenzieren (vgl. BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 24, BAGE 156, 150). Die beiden Stufen der Verfallklausel in § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sind zwar in getrennten Halbsätzen geregelt, jedoch ist die zweite Stufe allein nicht vollziehbar. Bei Unwirksamkeit der ersten Stufe gibt es keinen Zeitpunkt mehr, an den der Fristenlauf der zweiten Stufe anknüpfen könnte (vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 14, BAGE 168, 186; 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). 26
- cc) Die Verfallklausel kann auch unter angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nicht ganz oder teilweise aufrechterhalten bleiben. 27

- (1) Nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB sind bei der Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen 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 (*vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 22, BAGE 168, 186; CKK/Kreft AGB-Arbeitsrecht 2. Aufl. § 310 BGB Rn. 57; ErfK/Preis 21. Aufl. BGB §§ 305 - 310 Rn. 11*). 28
- (2) § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB bezieht sich auf die Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. § 202 Abs. 1 BGB verbietet - wie § 276 Abs. 3 BGB - die Beschränkungen der Haftung wegen vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung oder unerlaubter Handlung generell ohne Rücksicht darauf, auf welche Weise und auf wessen Initiative eine entsprechende Vereinbarung getroffen wird. Das Verbot ist umfassend. Niemand soll sich der Willkür des Vertragspartners aussetzen können (*Staudinger/Caspers [2019] § 276 Rn. 121; MüKoBGB/Grundmann 8. Aufl. § 276 Rn. 182*). § 202 Abs. 1 BGB entzieht Ansprüche des Gläubigers wegen vorsätzlichen Verhaltens generell der Dispositionsbefugnis der Parteien. Eine Wirksamkeitskontrolle nach den Regelungen über allgemeine Geschäftsbedingungen und die Anwendung von § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB kann deshalb nicht dazu führen, einer nach § 202 Abs. 1 BGB unwirksamen Vereinbarung Geltung zu verschaffen. 29
- d) Eine geltungserhaltende Reduktion, mit der eine einheitliche und damit auch einer einheitlichen AGB-Kontrolle unterliegende Klausel durch das Gericht in einen zulässigen und einen unzulässigen Teil getrennt und in ihrem rechtlich nicht zu beanstandenden Teil aufrechterhalten wird (*vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 34, 35, BAGE 158, 81*), ist im Rechtsfolgensystem des § 306 BGB nicht vorgesehen (*BAG 24. August 2017 - 8 AZR 378/16 - Rn. 32*). Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit den gesetzlichen Bestimmungen zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen. Eine gel- 30

tungserhaltende Reduktion wäre mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB, den Rechtsverkehr von unwirksamen Klauseln freizuhalten und auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis anzuwendenden Geschäftsbedingungen hinzuwirken, nicht vereinbar (*st. Rspr., BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 20, BAGE 150, 207; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 30 mwN; BGH 22. September 2015 - II ZR 341/14 - Rn. 20*).

e) Die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung (*vgl. hierzu im Einzelnen BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 27 ff., BAGE 168, 54; vgl. auch BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 37 ff.; 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 21 mwN, BAGE 150, 207*) sind nicht gegeben. Dem mit einer Ausschlussfrist verfolgten Zweck, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zu erreichen, wird durch die gesetzlichen Verjährungsfristen hinreichend Rechnung getragen. Die Beklagte hat zudem kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Ausschlussfrist mit einem zulässigen Inhalt. Sie hatte es als Klauselverwenderin in der Hand, eine Ausschlussfristenregelung zu formulieren, die den Beschränkungen von § 202 Abs. 1 BGB gerecht wird (*vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 62, BAGE 163, 72; 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 30, BAGE 156, 150; zu den Besonderheiten bei vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 geschlossenen Arbeitsverträgen vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - aaO*).

IV. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Es bedarf keiner Zurückverweisung der Sache nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Der Senat kann nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst abschließend entscheiden, weil die hierfür erforderlichen Feststellungen getroffen sind. Einwendungen gegen Grund und Höhe des Anspruchs hat die Beklagte nicht geltend gemacht.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Der allein im Berufungsverfahren gestellte Hilfsantrag des Klägers, die Beklagte zu verurteilen, an ihn die Urlaubsabgeltung für den im Jahr 2017 nicht genommenen Urlaub zu zahlen, den das Landesarbeitsgericht als unzulässig abgewiesen hat, war bei der

Kostenentscheidung nicht zu berücksichtigen. Der nur für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellte Hilfsantrag wäre bei einem dem Hauptantrag stattgebenden Urteil nicht zur Entscheidung angefallen.

Kiel

Zimmermann

Weber

Faltyn

Habendorf