

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Vorlagebeschluss (EuGH) vom 29. September 2020
- 9 AZR 266/20 (A) -
ECLI:DE:BAG:2020:290920.B.9AZR266.20A.0

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 19. Februar 2019
- 3 Ca 155/18 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. Februar 2020
- 10 Sa 180/19 -

Entscheidungsstichworte:

Vorabentscheidungsersuchen - Urlaubsanspruch - Verjährung

Leitsatz:

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV über die Frage, ob das Unionsrecht die Verjährung des Urlaubsanspruchs nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB gestattet, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 266/20 (A)

10 Sa 180/19
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Verkündet am
29. September 2020

BESCHLUSS

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 29. September 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Pielenz beschlossen:

- I. Der Gerichtshof der Europäischen Union wird nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über folgende Frage ersucht:

Stehen Art. 7 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union der Anwendung einer nationalen Regelung wie § 194 Abs. 1 iVm. § 195 BGB entgegen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliegt, deren Lauf unter den in § 199 Abs. 1 BGB genannten Voraussetzungen mit dem Schluss des Urlaubsjahres beginnt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben?

- II. Das Revisionsverfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union über das Vorabentscheidungsersuchen ausgesetzt.

Gründe

Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 1
RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November
2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG)
und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta).

A. Gegenstand des Ausgangsverfahrens 2

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaub. 3

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 bei dem 4
Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie
hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schrei-
ben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, ihr „Resturlaubs-
anspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren“ ver-
falle am 31. März 2012 nicht, weil sie den Urlaub wegen des hohen Arbeitsauf-
wands in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017
gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Ihren

gesetzlichen Mindesturlaub nahm die Klägerin nicht vollständig in Anspruch. Der Beklagte hat die Klägerin weder aufgefordert, weiteren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen könne. Mit der am 6. Februar 2018 erhobenen Klage hat sie die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Urlaub der Klägerin sei verfallen. Er habe seine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten nicht kennen und befolgen können, weil sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Entscheidungen vom 19. Februar 2019 (- 9 AZR 423/16 - BAGE 165, 376 und - 9 AZR 541/15 -) geändert habe. Zudem sei er nicht zur Urlaubsabgeltung verpflichtet, weil die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlangen könne, verjährt seien.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten (rechtskräftig) zur Abgeltung restlichen Urlaubs aus dem Jahr 2017 verurteilt. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten auf die Berufung der Klägerin verurteilt, ihr 76 Urlaubstage aus den Jahren 2013 bis 2016 mit 17.376,64 Euro brutto abzugelten. Es hat angenommen, der Urlaub der Klägerin habe unter Beachtung unionsrechtlicher Vorgaben weder nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen noch nach den allgemeinen zivilrechtlichen Verjährungsbestimmungen der §§ 194 ff. BGB verjähren können, weil der Beklagte die Klägerin nicht durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten in die Lage versetzt habe, den Urlaub zu nehmen. Mit der Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, soweit das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat.

B. Das einschlägige nationale Recht

Im Bundesurlaubsgesetz, das auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, heißt es ua.:

„§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

...

§ 3 Dauer des Urlaubs

- (1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

...

§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

...

- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

Das Bürgerliche Gesetzbuch, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, lautet auszugsweise:

8

„§ 194 Gegenstand der Verjährung

- (1) Das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (Anspruch), unterliegt der Verjährung.

...

§ 195 Regelmäßige Verjährungsfrist

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.

...

§ 199 Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und Verjährungshöchstfristen

- (1) Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt, soweit nicht ein anderer Verjährungsbeginn bestimmt ist, mit dem Schluss des Jahres, in dem
1. der Anspruch entstanden ist und
 2. der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis

erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

...

(4) Andere Ansprüche als die nach den Absätzen 2 bis 3a verjähren ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von ihrer Entstehung an.

...

§ 204 Hemmung der Verjährung durch Rechtsverfolgung

(1) Die Verjährung wird gehemmt durch

1. die Erhebung der Klage auf Leistung oder auf Feststellung des Anspruchs, ...

§ 212 Neubeginn der Verjährung

(1) Die Verjährung beginnt erneut, wenn

1. der Schuldner dem Gläubiger gegenüber den Anspruch durch Abschlagszahlung, Zinszahlung, Sicherheitsleistung oder in anderer Weise anerkennt oder

...

§ 214 Wirkung der Verjährung

(1) Nach Eintritt der Verjährung ist der Schuldner berechtigt, die Leistung zu verweigern.

...“

C. Einschlägige Vorschriften des Unionsrechts 9

Die Richtlinie 2003/88/EG lautet auszugsweise: 10

„Artikel 7

Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union heißt es ua.: 11

„Artikel 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

...

- (2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

D. Erforderlichkeit der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union 12

Der Erfolg der Revision des Beklagten hängt - soweit sich diese gegen die Verurteilung zur Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2013 und 2014 richtet - davon ab, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta die Verjährung des Anspruchs auf gesetzlichen Mindesturlaub nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist (§ 195 BGB) von drei Jahren gestatten, wenn der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobligationen nicht erfüllt hat. Darüber kann der Senat nicht befinden, ohne den Gerichtshof der Europäischen Union anzurufen, dem nach Art. 267 AEUV die Aufgabe der verbindlichen Auslegung des Unionsrechts zugewiesen ist. 13

I. Das Rechtsmittel des Beklagten ist nicht aus anderen, vorrangig zu beachtenden Gründen erfolgreich. Unterlägen Urlaubsansprüche nicht der Verjährung, bliebe die Revision erfolglos. Die Klage wäre, soweit über sie in der Revisionsinstanz noch zu entscheiden ist, begründet, weil die Voraussetzungen des von der Klägerin gem. § 7 Abs. 4 BUrlG geltend gemachten Anspruchs auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs und vertraglichen Mehrurlaubs aus den Jahren 2013 bis 2016 erfüllt sind. 14

1. Die Klägerin erwarb für die Kalenderjahre 2013 bis 2016 jeweils einen vertraglichen Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen, der den gesetzlichen Urlaubsanspruch (§§ 1, 3 BUrlG) einschloss. Die Urlaubsansprüche sind nach den 15

Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Umfang von insgesamt 76 Urlaubstagen nicht durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen.

2. Die nicht erfüllten Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013 bis 2016 sind auch nicht mit Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums erloschen, weil bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien die Voraussetzungen ihrer Befristung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG bzw. gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nicht erfüllt waren. Dies folgt für den gesetzlichen Mindesturlaub aus einer richtlinienkonformen Auslegung von § 7 BUrlG und gilt entsprechend für den vertraglichen Mehrurlaub. 16

a) Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub, der nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 1, 3 Abs. 1, 4 BUrlG jeweils am 1. Januar eines Kalenderjahres für das Kalenderjahr als Urlaubsjahr entsteht, muss nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG grundsätzlich in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, andernfalls erlischt er nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG. 17

aa) Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*]) zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sowie zu Art. 31 Abs. 2 der Charta hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung weiterentwickelt und erkannt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 4 BUrlG) erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (vgl. *grdl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 21 ff., BAGE 165, 376*). 18

(1) In richtlinienkonformer Auslegung von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG trifft den Arbeitgeber die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Die Erfüllung der hieraus abgeleiteten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ist grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes. Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt danach grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge trägt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss den Arbeitnehmer - erforderlichenfalls förmlich - auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt (*BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 39 ff., BAGE 165, 376*). Hat der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG. Der Arbeitgeber kann deshalb das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt. Nimmt der Arbeitnehmer in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr nicht wahr, obwohl es ihm möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums (*grundl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 44, aaO*).

19

(2) Beruft sich der Arbeitgeber auf die Befristung und das Erlöschen des Urlaubsanspruchs, hat er die Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, weil er hieraus eine für sich günstige Rechtsfolge ableitet (*BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 40, BAGE 165, 376*). Gelingt dem Arbeitgeber dieser Nachweis nicht, ist ihm regelmäßig die Berufung auf die Befristung und das Erlöschen des Urlaubsanspruchs versagt, denn ein verständiger Arbeitnehmer hätte bei gebotener Aufforderung und Unterrichtung seinen Urlaub typischerweise rechtzeitig vor dem Verfall beantragt (*vgl.*

20

EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 45 f.; BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 16, 25, aaO).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen sind die streitigen Mindesturlaubsansprüche der Klägerin für die Jahre 2013 bis 2016 nicht gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG erloschen, weil der Beklagte es unterlassen hat, die Klägerin aufzufordern, den Urlaub zu nehmen, und ihr klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen werde, wenn sie ihn nicht in Anspruch nehmen würde. 21

(1) Besondere Umstände, aufgrund deren das Erlöschen der Urlaubsansprüche nach § 7 Abs. 3 Satz 1 oder 3 BUrlG trotz unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers in Erwägung zu ziehen wäre (*vgl. EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 73 ff.; vgl. hierzu im Einzelnen BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 401/19 (A) - Rn. 20 ff. mwN*), sind im Ausgangsverfahren nicht gegeben. Mit dem Gerichtshof geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass ein Erlöschen von Urlaubsansprüchen in Fällen, in denen es dem Arbeitnehmer nicht möglich war, den Urlaub zu nehmen, nur ausnahmsweise in Betracht kommt, wenn besondere Umstände vorliegen, die den Verfall des Urlaubs rechtfertigen (*vgl. EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 73 ff.; BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 55 ff.; 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 50 f.; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 98/19 - Rn. 28*). Solche besonderen Umstände bestehen nach der Rechtsprechung des Senats grundsätzlich nicht, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage war, seinen Urlaub zu nehmen, weil der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist (*BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 39 ff., BAGE 165, 376*), oder weil er den Arbeitnehmer in sonstiger Weise daran gehindert hat, seinen Urlaubsanspruch zu realisieren (*vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 55 ff.; 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 50; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 98/19 - Rn. 28*). Der Beklagte hätte die Klägerin durch Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzen können, den 22

Urlaub aus den Jahren 2013 bis 2016 zu nehmen. Die Klägerin war im Streitzeitraum nicht langzeiterkrankt, so dass die Entscheidung über die Revision des Beklagten, nicht von der Beantwortung der mit Vorlagebeschluss des Senats vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) an den Gerichtshof gerichteten Fragen (vgl. hierzu BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 401/19 (A) - Rn. 29 ff., Rn. 44 ff.) abhängig ist. Sonstige Umstände, aufgrund deren zu prüfen wäre, ob das Erlöschen der Urlaubsansprüche nach § 7 Abs. 3 BUrlG ausnahmsweise in Betracht kommt, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

(2) Der Beklagte kann sich im Hinblick auf seine Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nicht mit Erfolg auf einen durch Rechtsprechung begründeten Vertrauensschutz berufen. Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es insoweit nicht. Die Frage der Gewährung unionsrechtlichen Vertrauensschutzes ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs hinreichend geklärt, so dass vernünftige Zweifel nicht bestehen. 23

(a) Die Möglichkeiten der nationalen Gerichte zur Gewährung von Vertrauensschutz sind - im Anwendungsbereich des Unionsrechts - unionsrechtlich vorgeprägt und begrenzt (vgl. BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 - Rn. 28; st. Rspr. des BAG, vgl. 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 30, BAGE 165, 376; 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 - Rn. 116, BAGE 164, 117; 17. November 2015 - 1 AZR 938/13 - Rn. 33, BAGE 153, 234). Aus dem Erfordernis der einheitlichen Anwendung des Unionsrechts folgt, dass es allein Sache des Gerichtshofs ist, darüber zu entscheiden, ob - entgegen der grundsätzlichen Ex-tunc-Wirkung von Entscheidungen gemäß Art. 267 AEUV - aufgrund der unionsrechtlichen Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes die Geltung der von ihm vorgenommenen Auslegung einer Norm in zeitlicher Hinsicht ausnahmsweise eingeschränkt werden soll (vgl. EuGH 13. Dezember 2018 - C-385/17 - [Hein] Rn. 57; 22. September 2016 - C-110/15 - [Microsoft Mobile Sales International ua.] Rn. 60 mwN; BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 - Rn. 27 f.; BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 113). 24

(b) Der Gerichtshof hat über die den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen betreffenden, mit Beschluss vom 13. Dezember 2016 (- 9 AZR 541/15 (A) -) gestellten Vorlagefragen des Senats mit Urteil vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*]) entschieden. Er hat die Geltung der von ihm vorgenommenen Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG - wie von Art. 31 Abs. 2 der Charta - nicht in zeitlicher Hinsicht eingeschränkt und damit nach dem Verständnis des Senats implizit eine zeitliche Geltungsbeschränkung aus Gründen eines unionsrechtlichen Vertrauensschutzes abgelehnt. Eine richtlinienkonforme Auslegung von § 7 BUrlG kann das Bundesarbeitsgericht nicht aus Gründen des Vertrauensschutzes nach nationalem Recht auf einen Zeitpunkt nach Inkrafttreten von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verschieben (vgl. *BVerfG 10. Dezember 2014 - 2 BvR 1549/07 - Rn. 40; st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts vgl. BAG 26. Mai 2020 - 9 AZR 259/19 - Rn. 22; 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 34, BAGE 165, 376*).

b) Der nicht erfüllte vertragliche Mehrurlaub der Klägerin ist ebenfalls nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen zwar ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen (vgl. *EuGH 19. November 2019 - C-609/17 ua. - [TSN] Rn. 33 ff.; vgl. BAG 26. Mai 2020 - 9 AZR 259/19 - Rn. 22; 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 35 mwN*). Die Parteien des Ausgangsverfahrens haben jedoch im mündlichen Arbeitsvertrag allein einen über den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) hinausgehenden Umfang des Urlaubsanspruchs der Klägerin vereinbart und keine Abreden hinsichtlich der Modalitäten des Mehrurlaubsanspruchs getroffen. Der Anspruch unterliegt deshalb nicht nur im Hinblick auf seine Befristung und deren Voraussetzungen den für den Mindesturlaub geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Es ist auch im Übrigen von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen (vgl. *BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 51 f. mwN*). Dies gilt auch für die unionsrechtlichen Begrenzungen der Gewährung von Vertrauensschutz (vgl. *zum Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub BAG 26. Mai 2020 - 9 AZR 259/19 - Rn. 30*).

- II. Im Ausgangsverfahren ist aufgrund der vom Beklagten erhobenen Einrede der Verjährung zu prüfen, ob die gesetzlichen Urlaubsansprüche und die mit ihnen gleichlaufenden vertraglichen Mehrurlaubsansprüche der Klägerin, die wegen unterlassener Mitwirkung des Beklagten nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG erlöschen konnten, verjährt sind. 27
1. Das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (Anspruch), unterliegt nach § 194 BGB der Verjährung. 28
- a) Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) beginnt mit dem Schluss des Jahres zu laufen, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB) und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangt haben müsste (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB). 29
- aa) Entstanden ist ein Anspruch iSv. § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB, wenn er erstmals geltend gemacht und notfalls klageweise durchgesetzt werden kann (*zur Gutschrift von Zeiten im Arbeitszeitkonto BAG 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 57; BGH 17. Juli 2019 - VIII ZR 224/18 - Rn. 16 mwN*). Regelmäßig entsteht ein Anspruch iSv. § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB, wenn er nach § 271 BGB fällig ist (*BAG 17. Juni 2020 - 10 AZR 322/18 - Rn. 45; BGH 21. Juni 2018 - IX ZR 129/17 - Rn. 6*), weil der Gläubiger von diesem Zeitpunkt an nach § 271 Abs. 2 BGB mit Erfolg die Leistung fordern und den Ablauf der Verjährungsfrist durch Klageerhebung verhindern kann (*vgl. BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 11, BAGE 152, 75; 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 24, BAGE 146, 217*). 30
- bb) Die von § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB geforderte Kenntnis des Gläubigers ist vorhanden, wenn er aufgrund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person eine Klage, sei es auch nur eine Feststellungsklage, erheben kann, die bei verständiger Würdigung so viel Erfolgsaussicht hat, dass sie dem Gläubiger zumutbar ist. Der Verjährungsbeginn setzt aus Gründen der Rechtssicherheit und Billigkeit grundsätzlich nur die Kenntnis der den Anspruch begrün- 31

denden Umstände voraus. Nicht erforderlich ist es in der Regel, dass der Gläubiger aus den ihm bekannten Tatsachen die zutreffenden rechtlichen Schlüsse zieht (vgl. BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 35, BAGE 149, 169; 13. März 2013 - 5 AZR 424/12 - Rn. 24 mwN, BAGE 144, 322; BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 17/14 - Rn. 33; 26. September 2012 - VIII ZR 240/11 - zu B II 3 b bb (2) (b) der Gründe). Da Verjährungsregeln mit Rücksicht auf das verfassungsrechtlich geschützte Forderungsrecht (Art. 14 Abs. 1 GG) stets einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Schuldners und des Gläubigers darstellen müssen, kann ausnahmsweise die Rechtsunkenntnis den Verjährungsbeginn hinausschieben, wenn eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage besteht, die selbst ein rechtskundiger Dritter nicht zuverlässig einzuschätzen vermag. In diesen Fällen fehlt es an der Zumutbarkeit der Klageerhebung als übergreifender Voraussetzung für den Verjährungsbeginn (st. Rspr. BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 37, BAGE 149, 169; vgl. BGH 17. Januar 2019 - III ZR 209/17 - Rn. 82 mwN). Das gilt erst recht, wenn der Durchsetzung des Anspruchs eine gegenteilige höchstrichterliche Rechtsprechung entgegensteht (BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 17/14 - Rn. 33; 16. September 2004 - III ZR 346/03 - BGHZ 160, 216). Ansprüche unterliegen jedoch auch bei unsicherer und zweifelhafter Rechtslage der Verjährung, wenn - gerechnet vom Zeitpunkt ihrer Entstehung - innerhalb der absoluten kenntnisunabhängigen 10jährigen Verjährungsfrist des § 199 Abs. 4 BGB keine verjährungshemmenden Maßnahmen ergriffen worden sind (BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 17/14 - Rn. 42), sofern zugunsten des Gläubigers keine längeren Verjährungsfristen eingreifen. Solche kommen im Ausgangsverfahren nicht in Betracht.

b) Die Verjährung berührt nach der Konzeption des Bürgerlichen Gesetzbuchs weder den anspruchsbegründenden Tatbestand noch das Bestehen des Rechts des Gläubigers. Sie führt nicht zum Erlöschen des Anspruchs und ist nicht von Amts wegen zu berücksichtigen, sondern gibt dem Schuldner eine Einrede, die er geltend machen muss. Erhebt er die Einrede der Verjährung, wird für den Gläubiger nach Ablauf der Verjährungsfrist ein Hindernis geschaffen, den bestehenden Anspruch erfolgreich durchzusetzen, denn nach Eintritt der Verjährung ist der Schuldner berechtigt, die Leistung zu verweigern (§ 214 Abs. 1 BGB). Wird

32

die Einrede der Verjährung erstmals während des Prozesses erhoben, wird eine ursprünglich zulässige und begründete Klage unbegründet (vgl. *BGH* 27. Januar 2010 - VIII ZR 58/09 - Rn. 27 ff., *BGHZ* 184, 128).

2. Die Klage wäre, soweit die Klägerin die Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2013 und 2014 verlangt, unbegründet, wenn - unter Beachtung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta - § 7 BUrlG der Verjährung von Urlaubsansprüchen nicht entgegenstände, und es zuließe, auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers für den Beginn der Verjährungsfrist auf das Urlaubsjahr abzustellen, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Urlaubsabgeltungsansprüche wären wegen Verjährung der Ansprüche der Klägerin auf bezahlten Jahresurlaub nicht durchsetzbar, denn der Beklagte wäre im fortbestehenden Arbeitsverhältnis nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB iVm. § 199 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BGB) dauerhaft berechtigt gewesen, die Erfüllung der Urlaubsansprüche der Klägerin zu verweigern (§ 214 Abs. 1 BGB). 33

a) Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) hätte unter den genannten Voraussetzungen mit dem Schluss des jeweiligen Urlaubsjahres zu laufen begonnen, in dem der Anspruch entstanden ist und nach Ablauf der Wartezeit klageweise durchgesetzt werden konnte (§§ 1, 3, 4 BUrlG), dh. für Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2013 am 31. Dezember 2013, für diejenigen aus dem Jahr 2014 am 31. Dezember 2014. Der Klägerin war der Anspruchsgegner bekannt. Der Umfang des Urlaubsanspruchs ergab sich aus der vertraglichen Abrede der Parteien. Die Verjährungsfrist hätte, wenn diese Kenntnisse unter Beachtung unionsrechtlicher Vorgaben für die Zumutbarkeit der Klageerhebung genügten, für die Ansprüche aus dem Jahr 2013 mit Ablauf des Jahres 2016, für diejenigen aus dem Jahr 2014 mit Ablauf des Jahres 2017 geendet. Bei Erhebung der Klage am 6. Februar 2018 wären die Verjährungsfristen bereits abgelaufen gewesen. 34

b) Der Beklagte hätte bei Anwendbarkeit der Verjährungsvorschriften dem Abgeltungsbegehren der Klägerin auch noch nach Beendigung des Arbeitsver- 35

hältnisses erfolgreich mit Erhebung der Einrede der Verjährung der Urlaubsansprüche begegnen können. Der durch § 1 BUrlG begründete, im bestehenden Arbeitsverhältnis aus Freistellung von der Arbeitspflicht und Bezahlung zusammengesetzte Urlaubsanspruch der Klägerin aus den Jahren 2013 und 2014, der sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Anspruch auf Abgeltung des noch nicht erfüllten Urlaubs wandelte (vgl. *EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 83; st. Rspr. des BAG seit BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 23, BAGE 165, 90*), wäre als finanzieller Aspekt des originären Urlaubsanspruchs nur mit der Möglichkeit der Verjährung behaftet bestehen geblieben. Die Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs wäre durch das gesetzliche Verjährungsrecht bestimmt worden, mit der Folge, dass die Klägerin bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zur Meidung seiner Verjährung innerhalb der gesetzlichen Fristen verjährungshemmende Maßnahmen hätte ergreifen müssen (vgl. *zu tariflichen Ausschlussfristen BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 33 ff.*). Die Durchsetzbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 7 Abs. 4 BUrlG, mit dem die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs selbständig aufrechterhalten wird, unterläge denselben Begrenzungen durch das allgemeine Verjährungsrecht, wie der Urlaubsanspruch.

3. Im Nachgang zur Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - *[Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) bedurfte es bisher keiner Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern nach Maßgabe von §§ 194 ff. BGB der Verjährung unterliegen (vgl. *BAG 19. März 2019 - 9 AZR 881/16 - Rn. 28*). Die Frage der Verjährung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und eines gleichlaufenden vertraglichen Mehrurlaubsanspruchs ist nach der Weiterentwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entscheidungserheblich, wenn der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht verfallen ist, weil er wegen unterlassener Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet ist bzw. - wie im Ausgangsverfahren - war, und der Arbeitgeber unter Berufung darauf, die gesetzliche Verjährungsfrist für den Urlaubsanspruch sei abgelaufen, die Gewährung (§ 7 Abs. 1 BUrlG) oder - wie im

36

Ausgangsverfahren - die Abgeltung des Urlaubs (§ 7 Abs. 4 BUrlG) verweigert (§ 214 Abs. 1 BGB). Denn im Fall der unterlassenen Mitwirkung des Arbeitgebers wäre die Durchsetzbarkeit der kumulierten Urlaubsansprüche aus mehreren Jahren gegen den Willen des Arbeitgebers nach nationalem Recht regelmäßig nur dann zeitlich begrenzt, wenn die allgemeinen Verjährungsbestimmungen der §§ 194 ff. BGB neben den Regelungen in § 7 BUrlG Geltung beanspruchen könnten. Andernfalls würde der fortlaufend auf die folgenden Urlaubsjahre übertragene Urlaub, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht im aktuellen Urlaubsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachholt (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 44, BAGE 165, 376; 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 54 ff.), fortbestehen, ohne dass der Arbeitnehmer gehalten wäre, ihn innerhalb zeitlicher Grenzen geltend zu machen, um seine Durchsetzbarkeit zu erhalten. Gleiches würde für den mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe von § 7 Abs. 4 BUrlG an seine Stelle tretenden Abgeltungsanspruch gelten.

III. Es ist deshalb zu klären, in welchem Verhältnis die allgemeinen Verjährungsbestimmungen der §§ 194 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches zu den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes stehen. 37

1. Grundsätzlich beanspruchen Rechtsnormen, die als einfachgesetzliche Regelungen im gleichen Rangverhältnis zueinander stehen, gleichermaßen Geltung und können nebeneinander anwendbar sein. Das Zurücktreten einer Norm kann jedoch aus einem ausdrücklichen oder stillschweigenden Gesetzesbefehl folgen (st. Rspr., vgl. BAG 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - Rn. 37, BAGE 163, 309; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 66 mwN; BAGE 163, 282; BVerwG 25. Juni 2015 - 5 C 15.14 - Rn. 14, BVerwGE 152, 264), dessen Vorliegen durch Auslegung der an sich gleichrangigen Normen zu ermitteln ist (zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 74, BVerfGE 149, 126; BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 20, BAGE 157, 356). Er kann sich ua. aus Inhalt und/oder Zweck der Normen ergeben. 38

2. Die Beantwortung der Frage, ob ein aus dem Bundesurlaubsgesetz folgender Gesetzesbefehl der Verjährbarkeit des Urlaubsanspruchs entgegensteht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben, ist nur unter Beachtung der für den Urlaubsanspruch geltenden unionsrechtlichen Vorgaben möglich. Seit dem Ablauf der Umsetzungsfrist für die erste Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG am 23. November 1996 ist das Unionsrecht bei der Auslegung und Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes zu berücksichtigen (vgl. BAG 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 - Rn. 101 ff., BAGE 134, 1; 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 25, BAGE 142, 371; 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 18, BAGE 165, 376). Für das Verständnis der urlaubsrechtlichen Bestimmungen und die Frage, ob diese die Anwendung der nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch geltenden Verjährungsvorschriften ausschließen, kommt es daher auf die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sowie von Art. 31 Abs. 2 der Charta an. Darüber kann der Senat nicht befinden, ohne den Gerichtshof anzurufen, dem nach Art. 267 AEUV die Aufgabe der verbindlichen Auslegung des Unionsrechts zugewiesen ist. Erst auf Grundlage der durch den Gerichtshof gefundenen Auslegung ist es möglich, die Frage zu beantworten, ob die Verjährungsbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub und - unter den Voraussetzungen eines Gleichlaufs - auf den vertraglichen Mehrurlaubsanspruch anzuwenden sind und ggf. zu prüfen, ob im Einzelfall die Voraussetzungen der Verjährung erfüllt sind.

39

E. Erläuterung der Vorlagefrage

40

Der Gerichtshof hat - soweit ersichtlich - bisher nicht entschieden, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sowie zu Art. 31 Abs. 2 der Charta es zulassen, durch Verjährungsfristen, deren Hemmung ein Tätigwerden des Arbeitnehmers verlangt, die Möglichkeit das Recht auf bezahlten Jahresurlaub gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen, zeitlich zu begrenzen. Die Rechtslage erscheint weder von vornherein eindeutig - „acte clair“ - noch durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs in einer Weise geklärt, die keinen vernünftigen Zweifel zulässt - „acte éclairé“ - (vgl. hierzu

41

EuGH 9. September 2015 - C-72/14 ua. - [van Dijk] Rn. 52 ff.; 9. September 2015 - C-160/14 - [João Filipe Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 38 ff.; BVerfG 30. Juli 2019 - 2 BvR 1685/14 ua. - Rn. 315, BVerfGE 151, 202; BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 - Rn. 36, BAGE 165, 100).

I. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass bei Anwendung der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches auf den Urlaubsanspruch ein Verstoß gegen Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gegeben sein könnte. 42

1. Der Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) festgestellt, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der im Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines gemäß diesen Bestimmungen erworbenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, automatisch, ohne vorherige Prüfung, ob der Arbeitgeber ihn tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen, am Ende des Bezugszeitraums die ihm für diesen Zeitraum zustehenden Urlaubstage verliert (*EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 55*). Er hat in dieser, wie in weiteren Entscheidungen, zudem betont, dass jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten kann, den Jahresurlaub zu nehmen, gegen das mit dem Recht auf Jahresurlaub verfolgte Ziel verstößt (*EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 42; 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 39*). Es solle sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügt, und verhindert werden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der sich im Arbeitsverhältnis in der schwächeren Position befindet, davon abhält, den Jahresurlaub zu nehmen (*vgl. EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 38 ff.*). Deshalb gelte es, eine Situation zu vermeiden, in der die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu 43

sorgen, vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert werde, während der Arbeitgeber damit die Möglichkeit erhalte, sich unter Berufung auf den fehlenden Urlaubsantrag des Arbeitnehmers seiner eigenen Pflichten zu entziehen (*EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 43*). Anders als im Fall des Ansammelns von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub durch einen Arbeitnehmer, der aus Krankheitsgründen daran gehindert war, den Urlaub zu nehmen, habe der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt hat, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, die sich hieraus ergebenden Folgen zu tragen (*EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria] Rn. 77; 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 63*). Das Interesse des Arbeitgebers, ein unbegrenztes Ansammeln von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitnehmer verhindern, sei nur schützenswert, wenn es im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG stehe (*vgl. EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 54 ff.*). Dies setze regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber, wie es der zwingende Charakter des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub gebiete und die Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG erfordere (*EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 45*), seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nachgekommen sei. Eine nationale gesetzliche oder vertragliche Vorschrift, die entgegen den Vorgaben des Unionsrechts, eine Begrenzung der Übertragung und ein Erlöschen der vom Arbeitnehmer erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub vorsehe, bestätige im Ergebnis ein Verhalten, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führe und dem eigentlichen Zweck der Richtlinie zuwiderlaufe, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen (*EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 64*).

2. Die vorgenannten Entscheidungen bezogen sich auf Sachverhalte, bei denen der Gerichtshof Bestimmungen und Verfahren des nationalen Rechts in erster Linie unter dem Gesichtspunkt widerstreitender Interessen des Arbeitgebers als Schuldner und Arbeitnehmers als Gläubiger des Urlaubsanspruchs zu bewerten hatte (*vgl. zu § 7 BUrlG EuGH 6. November 2018 - C-684/16 -*

44

[*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*] Rn. 36 f.). Ob aus den in diesem Zusammenhang getroffenen Feststellungen des Gerichtshofs abzuleiten ist, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta es ausschließen, vom Arbeitnehmer zur Vermeidung der Verjährung des Urlaubsanspruchs verjährungshemmende Maßnahmen iSv. § 204 Abs. 1 BGB zu verlangen, solange der Arbeitgeber ihn nicht durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten in die Lage versetzt hat, den Urlaubsanspruch zu verwirklichen, ist aus Sicht des Senats durch die bisherige Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht zweifelsfrei geklärt.

a) Zweifel ergeben sich für den Senat nicht an erster Stelle aus den unterschiedlichen Rechtswirkungen der Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG und der Anspruchsverjährung nach §§ 194 ff. BGB. Während der Ablauf des in § 7 Abs. 3 BUrlG vorgesehenen Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums rechtsvernichtende Wirkung hat und von Amts wegen zu berücksichtigen ist, gibt die Verjährung dem Schuldner eine Einrede und hindert damit die Durchsetzung der rechtlich fortbestehenden Forderung (§ 214 BGB). Damit besitzt § 7 Abs. 3 BUrlG eine stärkere, für den Betroffenen nachteiligere Wirkung. Die Anwendung der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches hätte jedoch, wie die der Befristungsregelungen des Bundesurlaubsgesetzes, zur Folge, dass der Anspruchsinhaber den entstandenen Anspruch gegen den Willen des Anspruchsgegners nur innerhalb bestimmter Fristen verwirklichen kann (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - Rn. 25, BAGE 115, 19*). 45

b) Ob das Unionsrecht die Verjährung des Urlaubsanspruchs ausschließt, ist - auch unter Beachtung der bisherigen Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta - vor allem zweifelhaft, weil das nationale Verjährungsrecht nicht allein der Sicherung der Interessen von Schuldner und Gläubiger dient, sondern maßgeblich öffentlichen Interessen Rechnung trägt. 46

aa) Das Verjährungsrecht bezweckt den angemessenen Ausgleich zwischen dem Schutz des Schuldners vor einer drohenden Beweisnot und möglichem Verlust von Regressansprüchen gegen Dritte und der Notwendigkeit, den Gläubiger 47

vor einem ungerechtfertigten Anspruchsverlust zu bewahren (vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - Rn. 29, BAGE 116, 66). Die Verjährungsregelungen tragen als abschließende Zeitgrenze, ohne individuell nachweisbares oder typischerweise vermutetes, insbesondere betätigtes Vertrauen vorauszusetzen, der berechtigten Erwartung Rechnung, nicht mehr mit einer Forderung überzogen zu werden, wenn der Berechtigte über einen längeren Zeitraum seine Befugnis nicht wahrgenommen hat (vgl. BVerfG 5. März 2013 - 1 BvR 2457/08 - Rn. 41 ff., BVerfGE 133, 143; BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 30, BAGE 152, 75).

bb) Die Anspruchsverjährung ist jedoch vor allem Ausdruck des vom Gesetzgeber verfolgten Ziels, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen. Das Gebot der Rechtssicherheit ist wesentlicher Bestandteil des in Art. 20 Abs. 3 GG verankerten Rechtsstaatsprinzips. Rechtssicherheit und Vertrauensschutz gewährleisten im Zusammenwirken mit den Grundrechten die Verlässlichkeit der Rechtsordnung (vgl. BVerfG 5. März 2013 - 1 BvR 2457/08 - Rn. 41 ff., BVerfGE 133, 143; BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 30, BAGE 152, 75). Die Verjährung soll nicht nur eine Inanspruchnahme aus unbekanntem oder unerwarteten Forderungen vermeiden, sie dient gleichermaßen dem Schutz vor unbegründeten Forderungen. Die Verjährungsvorschriften sichern damit zugleich öffentliche Interessen. Je länger die Entstehung eines angeblichen oder tatsächlichen Anspruchs zurückliegt, desto schwieriger wird es, jene Tatsachen zuverlässig (gerichtlich) festzustellen, die für die Rechtsbeziehungen der Parteien maßgebend sind (vgl. BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 23, BAGE 152, 75). Dies gilt auch für die Feststellung, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs durch die von ihm darzulegende und gegebenenfalls nachzuweisende Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 40, BAGE 165, 376) die Voraussetzungen für die Befristung und das Erlöschen des Urlaubsanspruchs geschaffen hat. Der Gläubiger kann sich gegen derartige Beweisnöte durch rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs oder entsprechende Beweissicherung schützen. Der Schuldner bzw. Nichtschuldner muss hingegen regelmäßig warten, bis der Gläubiger tätig wird. Er trägt demzufolge gerade für anspruchshemmende und anspruchsvernich-

48

tende Tatsachen in höherem Maße das Risiko zeitablaufbedingter Unaufklärbarkeit als der Gläubiger für anspruchsbegründende Tatsachen (vgl. *MüKoBGB/Grothe 8. Aufl. Vorbemerkung vor § 194 Rn. 6*).

II. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Ausschluss- und Verjährungsfristen außerhalb des Anwendungsbereichs von Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Verjährung des Urlaubsanspruchs mit Rücksicht auf die Rechtsfrieden und Rechtssicherheit sichernde Funktion der Verjährungsvorschriften nicht ausgeschlossen ist, aber auch solche dafür, dass das Unionsrecht einer Anspruchsverjährung entgegensteht, wenn der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht erfüllt hat. 49

1. Der Grundsatz der Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten könnte nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs dafürsprechen, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Verjährbarkeit des Urlaubsanspruchs und des nach Maßgabe von § 7 Abs. 4 BUrlG an seine Stelle tretenden Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht entgegenstehen. Danach ist es Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung, die Verfahrensmodalitäten auszugestalten, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten (vgl. *nur EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 24 f. mwN*), wenn es an einer unionsrechtlichen Regelung des Verfahrens der Rechtsdurchsetzung fehlt. Die getroffenen Regelungen dürfen jedoch nicht ungünstiger sein als diejenigen, die gleichartige Sachverhalte innerstaatlicher Art regeln (Äquivalenzgrundsatz), und die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Effektivitätsgrundsatz) (vgl. *zu Verjährungsfristen EuGH 20. Dezember 2017 - C-500/16 - [Caterpillar Financial Services] Rn. 37 ff. mwN; zu Ausschlussfristen EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112*). 50

a) Die Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta regeln nicht, ob es zulässig ist, die Durchsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub und 51

des Anspruchs auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub durch Verjährungsregelungen des nationalen Rechts davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Frist verjährungshemmende Maßnahmen ergreift.

b) Der Grundsatz der Äquivalenz wäre durch die Regelungen der §§ 194 ff. BGB gewahrt, denn nach nationalem Recht unterliegen grundsätzlich alle Ansprüche, unabhängig davon, ob sie auf nationalem Recht oder Unionsrecht beruhen, und gleich ob sie dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber zustehen, gemäß § 195 BGB der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren bzw. unter besonderen Voraussetzungen (*vgl. Rn. 31*) der absoluten kenntnisunabhängigen 10jährigen Verjährungsfrist des § 199 Abs. 4 BGB. Längere Verjährungsfristen, wie in § 197 BGB geregelt, gelten zugunsten des Gläubigers nur für Ansprüche, die mit den in Rede stehenden Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen nicht vergleichbar sind, oder unter besonderen Voraussetzungen, die im Ausgangsverfahren nicht erfüllt sind. 52

c) In Bezug auf den Effektivitätsgrundsatzes hat der Gerichtshof entschieden, dass jeder Fall, in dem sich die Frage stellt, ob eine nationale Verfahrensvorschrift die Anwendung des Unionsrechts unmöglich macht oder übermäßig erschwert, unter Berücksichtigung der Stellung dieser Vorschrift im gesamten Verfahren, des Verfahrensablaufs und der Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu prüfen ist. Dabei sind gegebenenfalls die Grundsätze zu berücksichtigen, die dem nationalen Rechtssystem zugrunde liegen, wie zB der Schutz der Verteidigungsrechte, der Grundsatz der Rechtssicherheit und der ordnungsgemäße Ablauf des Verfahrens (*EuGH 16. Juli 2020 - C-224/19 und C-259/19 - Rn. 85; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 35*). 53

aa) In Konstellationen außerhalb des Anwendungsbereichs von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta hat der Gerichtshof Verjährungsfristen von drei Jahren (*vgl. EuGH 15. April 2010 - C-542/08 - [Barth] Rn. 28; 24. März 2009 - C-445/06 - [Danske Slagterier] Rn. 48*) bzw. zwei Jahren (*EuGH 15. Dezember 2011 - C-427/10 - [Banca Antoniana Popolare Veneta]*) 54

Rn. 25) als mit dem Effektivitätsgrundsatz vereinbar angesehen, wenn sie vorbehaltlich der von dem vorliegenden Gericht vorzunehmenden Prüfung nicht geeignet sind, die Ausübung der durch das Unionsrecht verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (*EuGH 16. Juli 2020 - C-224/19 und C-259/19 - Rn. 87*). In gleicher Weise hat der Gerichtshof die Festsetzung von angemessenen Ausschlussfristen als ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit als grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar bewertet (*st. Rspr. des Gerichtshofs, vgl. nur EuGH 21. Dezember 2016 - C-154/15, C-307/15 und C-308/15 - [Gutiérrez Naranjo] Rn. 70; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 36 mwN; 10. Juli 1997 - C-261/95 - [Palmisani] Rn. 28 mwN*), soweit der Fristlauf nicht vor dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Arbeitnehmer von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt (*vgl. EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 41*). Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist eine etwaige Feststellung eines Unionsrechtsverstoßes durch den Gerichtshof für den Beginn der Verjährungsfrist grundsätzlich unerheblich (*EuGH 14. Mai 2020 - C-749/18 - Rn. 67 mwN*). Der Grundsatz der Effektivität verbietet es nicht, dass eine im nationalen Recht bestimmte Frist für die Verjährung von im Unionsrecht begründeten Ansprüchen vor dem Tag der Verkündung eines Urteils des Gerichtshofs, das die Rechtslage auf dem betreffenden Gebiet klärt, zu laufen beginnt (*vgl. EuGH 28. Januar 2015 - C-417/13 - [Starjakob] Rn. 64 f. mwN*). Das Unionsrecht verwehrt es dem Anspruchsgegner nur dann, sich auf den Ablauf einer angemessenen Verjährungsfrist zu berufen, wenn sein Verhalten in Verbindung mit einer Ausschlussfrist dem Betroffenen jede Möglichkeit genommen hat, seine Rechte vor den nationalen Gerichten geltend zu machen (*vgl. EuGH 14. Mai 2020 - C-749/18 - Rn. 68 mwN*).

bb) Die mit dieser Rechtsprechung des Gerichtshofs festgestellten Grundsätze, sprächen dafür, dass die Anwendung der Verjährungsvorschriften auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub - wie den an seine Stelle tretenden Abgeltungsanspruch - mit dem Effektivitätsgrundsatz vereinbar ist. Die Entstehung des Urlaubsanspruchs bzw. des Anspruchs auf finanzielle Vergütung aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG würde durch die Anspruchsverjährung nicht von einer

55

weiteren Voraussetzung abhängig gemacht. Die Verjährungsvorschriften betreffen nicht den Inhalt, sondern regeln die Durchsetzbarkeit des entstandenen und fortbestehenden Urlaubsanspruchs (*vgl. Rn. 32*). Das Gesetz hat mit der Regelverjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) grundsätzlich einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers als Schuldner des Urlaubsanspruchs und denen des Arbeitnehmers als Gläubiger des Urlaubsanspruchs geschaffen. Dem Arbeitnehmer ist mit der objektiven Verjährungsfrist von mindestens drei Jahren nach Fälligkeit und zusätzlich der Abhängigkeit des Fristbeginns von der Kenntnis oder Erkennbarkeit der Forderung (§§ 195, 199 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BGB) grundsätzlich eine faire Chance eröffnet, Ansprüche, die der regelmäßigen Verjährungsfrist unterliegen, innerhalb eines ausreichend langen Zeitrahmens abschließend zu prüfen und erforderlichenfalls einzuklagen (§ 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB) oder sonstige verjährungshemmende Maßnahmen iSv. § 204 Abs. 1 BGB zu ergreifen (*vgl. BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 31, BAGE 152, 75*). Der Anspruchsgegner und der Umfang des Urlaubsanspruchs sind ihm regelmäßig aufgrund der vertraglichen Abreden der Parteien bekannt oder können dem Gesetz oder Tarifverträgen entnommen werden.

2. Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergeben sich jedoch auch Anhaltspunkte, dass die Anwendung der Verjährungsbestimmungen auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub bzw. den an seine Stelle tretenden Abgeltungsanspruch mit dem Effektivitätsgrundsatz nicht vereinbar ist, wenn der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht erfüllt hat. 56

a) Der Gerichtshof hat in anderem Zusammenhang entschieden, dass die Anwendung einer Verjährungsfrist geeignet ist, die Ausübung der durch das Unionsrecht verliehenen Rechte übermäßig zu erschweren, und folglich gegen den Effektivitätsgrundsatz in Verbindung mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit zu verstoßen, wenn sie zu einem Zeitpunkt zu laufen beginnt, zu dem der Anspruchssteller den Umfang seiner Rechte aus dem Unionsrecht nicht kennen oder nicht richtig erfassen konnte, weil er nicht über die erforderlichen Informationen verfügte (*vgl. in diesem Sinne zur Auslegung der Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen* 57

EuGH 16. Juli 2020 - C-224/19 und C-259/19 - Rn. 90 f.; 13. September 2018 - C-176/17 - [Profi Credit Polska] Rn. 69). Für den Senat stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta es gebieten, für den Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB) nicht nur die Kenntnis der Entstehung und des Umfangs des Urlaubsanspruchs zu fordern, sondern auch die Information über seine Befristung und seinen möglichen Verfall, der die Arbeitgeber in Erfüllung seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten zu vermitteln hat.

b) Aus Sicht des Senats ist - bejahte der Gerichtshof die Vorlagefrage - durch seine bisherige Rechtsprechung zudem nicht geklärt, ob es Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sowie Art. 31 Abs. 2 der Charta gebieten, den wegen unterlassener Aufforderung und Hinweise des Arbeitgebers nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus dem fraglichen Urlaubsjahr - im Streitfall den Urlaubsjahren 2013 und 2014 - im Hinblick auf den Beginn der möglicherweise geltenden Verjährungsfristen (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB) so zu behandeln, als wäre er wie der Urlaub aus dem folgenden oder einem späteren Urlaubsjahr entstanden, zu dem er in unionsrechtskonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG hinzutritt (vgl. hierzu im Einzelnen Rn. 19 und BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 44, BAGE 165, 376).

III. Der Senat kann erst nach der Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta durch den Gerichtshof beurteilen, ob und inwieweit das Bundesurlaubsgesetz - unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der danach anerkannten Auslegungsmethoden - so ausgelegt werden kann, dass die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleistet wird, ohne eine Auslegung contra legem zu erfordern (vgl. *EuGH 19. April 2016 - C-441/14 - [Dansk Industri] Rn. 31; BVerfG 17. November 2017 - 2 BvR 1131/16 - Rn. 37; BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 19, BAGE 165, 376; 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 - Rn. 39 f., BAGE 164, 117).* Dabei schließt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung im deutschen Recht - wo dies nötig und möglich ist - das Gebot einer richtlinienkonformen Rechtsfortbildung ein (*BAG 28. Juli 2016 - 2 AZR*

746/14 (A) - Rn. 51, BAGE 156, 23; 17. März 2016 - 8 AZR 501/14 (A) - Rn. 51 mwN, BAGE 154, 285).

IV. Der Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) ausgeführt, dass eine nationale Regelung über den Verfall des Urlaubs nicht anzuwenden sei, wenn sie nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta ausgelegt werden könne. Das nationale Gericht habe aber auch dann dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen könne, dass er ihn tatsächlich in die Lage versetzt habe, den ihm nach dem Unionsrecht zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub verliere (vgl. EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 81). Stehe dem Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit ein staatlicher Arbeitgeber gegenüber, ergebe sich dieses Ergebnis aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und aus Art. 31 Abs. 2 der Charta. Stehe ihm ein privater Arbeitgeber gegenüber, folge dies aus Art. 31 Abs. 2 der Charta (vgl. EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 63 f., 74 ff.). Der Beklagte ist ein privater Arbeitgeber. Sollte § 7 Abs. 3 BUrlG einer unionsrechtskonformen Auslegung nicht zugänglich sein, was allerdings erst auf der Grundlage der Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta durch den Gerichtshof festgestellt werden könnte, stellte sich die Frage, ob die Bestimmungen des Verjährungsrechts bezogen auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub - ggf. teilweise - unangewendet zu lassen wären.

60

F. Die Entscheidung über die Aussetzung des Rechtsstreits beruht auf § 148 ZPO analog. Die Voraussetzungen eines Teilurteils nach § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO über die Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2015 und 2016 sind nicht erfüllt, weil bei Erlass eines Teilurteils die Gefahr widersprechender Entscheidungen nicht auszuschließen wäre (vgl. BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 19; 8. September 2011 - 2 AZR 388/10 - Rn. 54; BGH 26. April 2012 - VII ZR 25/11 - Rn. 11). Bei den Abgeltungsansprüchen der Klägerin aus den

61

Jahren 2013 bis 2016 handelt es sich zwar um eine Mehrheit selbständiger prozessualer Ansprüche (vgl. BAG 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 26 ff., BAGE 161, 347), zwischen diesen besteht jedoch im Hinblick auf die Frage, welche Urlaubsansprüche der Klägerin durch die Gewährung von Urlaub nach dem 1. März 2012 erfüllt wurden, eine materiell-rechtliche Verzahnung.

Kiel

Suckow

Weber

Kiel

Pielenz

(für den ausgeschiedenen
ehrenamtlichen Richter
Ropertz)