

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 24. Mai 2022
- 9 AZR 461/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:240522.U.9AZR461.21.0

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 9. November 2020
- 11 Ca 22/20 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 24. August 2021
- 19 Sa 7/21 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - Ausschlussfrist

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 461/21
19 Sa 7/21
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Mai 2022

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. Mai 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Lücke und Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 24. August 2021 - 19 Sa 7/21 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Abgeltung von 24 Urlaubstagen. 1

Die Klägerin war bei der beklagten Rechtsanwältin ab dem 7. Januar 2019 als Rechtsanwaltsfachangestellte an fünf Tagen in der Woche und mit einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 1.300,00 Euro tätig. Der Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 2018 enthielt insbesondere folgende Regelungen: 2

„§ 5

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt 24 Arbeitstage, wobei zur Berechnung des Urlaubsanspruchs die Arbeitswoche fünf Tage umfaßt. Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festgelegt. Urlaub ist grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu nehmen.

Nicht genommener Urlaub kann nur dann auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall ist der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres zu nehmen. Bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommener Urlaub verfällt.

...

§ 15

Verfallfristen-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen. Die Ausschlussfrist gilt nicht für den

Anspruch eines Arbeitnehmers/in auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

Bleibt die Geltendmachung erfolglos, erlöschen sie, wenn der Anspruch nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung gerichtlich anhängig gemacht wird.“

Vom 1. bis zum 19. Juli 2019 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 19. Juli 2019. 3

Mit ihrer, der Beklagten am 23. Januar 2020 zugestellten Klage, und der am 29. Februar 2020 zugestellten Klageerweiterung hat die Klägerin - soweit für die Revision von Bedeutung - die Abgeltung von insgesamt 24 Urlaubstagen verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Anspruch sei nicht erloschen, obwohl sie die Abgeltung erst nach Ablauf der in § 15 des Arbeitsvertrags bezeichneten Frist verlangt habe. Die Klausel sei intransparent und damit unwirksam. 4

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.439,76 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 599,90 Euro seit Rechtshängigkeit und aus 839,86 Euro seit dem 26. Februar 2020 zu zahlen. 5

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und dazu die Auffassung vertreten, die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung halte einer Rechtsprüfung stand. 6

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu 8

Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an die Klägerin 1.439,76 Euro brutto zur Abgeltung von 24 Tagen Urlaub aus dem Jahr 2019 zu zahlen. Der Abgeltungsanspruch, der der Klägerin nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustand, ist mit dem Ablauf des 19. Oktober 2019 gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags verfallen.

- I. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch grundsätzlich 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 (*BAG 9. März 2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 10; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 29, BAGE 163, 282*). 9
- II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass die erste Stufe der Ausschlussfrist in § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags wirksam ist. 10
1. Bei § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Bereits das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung lässt auf Allgemeine Geschäftsbedingungen schließen. Der Arbeitsvertrag weist keine individuellen Besonderheiten auf. In den vorformulierten Text sind nur der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses und die Bankverbindung der Klägerin handschriftlich eingefügt worden. Zudem handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 2018 um einen Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (*vgl. BAG 27. Juli 2021 - 9 AZR 376/20 - Rn. 41; 23. März 2021 - 3 AZR 99/20 - Rn. 26*). Dass die Klägerin auf den Inhalt des Arbeitsvertrags Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), hat die Beklagte nicht vorgetragen. 11
2. § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags ist nicht überraschend oder ungewöhnlich iSd. § 305c BGB. Die Regelung ist durch die 12

im Fettdruck hervorgehobene Überschrift „Verfallfristen-/Ausschlussfristen“ für den Vertragspartner deutlich erkennbar. Die Vereinbarung einer Ausschlussfrist entspricht einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 13, BAGE 168, 186; 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 19, BAGE 154, 93).

3. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB steht einer uneingeschränkten Wirksamkeitskontrolle nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB sowie nach §§ 308, 309 BGB nicht entgegen. § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 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 unter Beachtung 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 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 15, BAGE 168, 186; 28. November 2007 - 5 AZR 992/06 - Rn. 24). 13

4. § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB oder § 276 Abs. 3 BGB unwirksam. Die Ausschlussfristenregelung nimmt in § 15 Abs. 1 Satz 2 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 - genügt (vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 16, BAGE 168, 186; 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 25 f., 34, BAGE 168, 54). 14

5. Unter angemessener Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit, dass die Ausschlussfristenregelung in § 15 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags nur die Haftung wegen Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit ausnimmt, nach ihrem Wortlaut aber entgegen § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB Schäden aus der 15

Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, verfallen können.

- 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 beruhen, unwirksam (§ 309 Nr. 7 Buchst. a BGB). 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). 16
- b) § 15 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags trägt den Klauselverboten des § 309 Nr. 7 BGB nur insoweit Rechnung, als Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, von einem Verfall ausdrücklich ausgenommen sind. Die Haftung der Beklagten 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 resultieren, wird von der Klausel erfasst. 17
- aa) Entgegen der Ansicht der Klägerin erfasst diese Ausnahme auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen. Die Bestimmung differenziert nicht danach, wer handelt. Sie ist nicht auf Handlungen des jeweiligen Vertragspartners beschränkt, sondern bezieht sich auf sämtliche Handlungen, für die eine Haftung des Vertragspartners in Betracht kommt. Die Beklagte als Verwenderin haftet gemäß § 278 Satz 1 BGB für ihre Erfüllungsgehilfen. Wäre sie gesetzlich vertreten, wäre ihr auch das Handeln ihrer gesetzlichen Vertreter zuzurechnen. 18

- bb) Die ausdrückliche Ausnahme bestimmter Ansprüche in § 15 Abs. 1 Satz 2 und 3 des Arbeitsvertrags zeigt im Umkehrschluss, dass sich der Anwendungsbereich der Ausschlussklausel auf 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*). Erfasst von der Verfallmöglichkeit nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags sind danach die Haftung des Verwenders für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen resultieren. 19
- c) Es führt nicht zur Unwirksamkeit, dass § 15 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, nicht von dem Verfall von Ansprüchen ausnimmt und damit den Klauselverboten des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB nicht Rechnung trägt. 20
- 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. Erfasst werden nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens. 21
- bb) Der Anwendungsbereich und damit die praktische Bedeutung von § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB ist 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 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. Haftungsansprüche des Arbeitnehmers wegen fahrlässiger Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit können danach nur dann nach 22

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. 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 (*mit ausf. Begründung BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 23 ff. mwN, BAGE 168, 186*).

6. Die erste Stufe der Ausschlussklausel in § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags ist nicht gemäß § 309 Nr. 13 Buchst. b BGB unwirksam. Demnach darf eine Bestimmung die Form von Anzeigen oder Erklärungen gegenüber dem Verwender nicht an eine strengere Form als die Textform binden. Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags hat die Geltendmachung ausdrücklich in Textform zu erfolgen. Soweit § 15 Abs. 2 des Arbeitsvertrags die „schriftliche Geltendmachung“ regelt, ist diese nicht für den Fristbeginn der ersten, sondern allein der zweiten Stufe der Ausschlussfrist maßgeblich. 23

7. Die dreimonatige Ausschlussfrist verstößt nicht im Hinblick auf die Fristlänge 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, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (*BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 21; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 35, BAGE 168, 186*). 24

8. Die Regelungen zur ersten Stufe der Ausschlussfrist in § 15 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sind nicht wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 25

a) Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen. 26

- aa) 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 (*vgl. BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 16; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 37, BAGE 168, 186*). 27
- bb) Bei der Beurteilung, ob eine Regelung dem Transparenzgebot genügt, ist nicht auf den flüchtigen Betrachter, sondern auf den aufmerksamen und sorgfältigen Teilnehmer am Wirtschaftsverkehr abzustellen (*BAG 23. Januar 2014 - 8 AZR 130/13 - Rn. 24; 21. Juni 2011 - 9 AZR 236/10 - Rn. 43, BAGE 138, 148*). Dem Vertragspartner kann nicht jedes eigene Nachdenken erspart bleiben (*BGH 23. Februar 2005 - IV ZR 273/03 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 162, 210*). Durch eine allzu detaillierte Regelung könnten unübersichtliche oder nur schwer durchschaubare Klauselwerke entstehen, die den Interessen des Vertragspartners zuwider laufen (*BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 23, BAGE 158, 81; BGH 25. November 2015 - VIII ZR 360/14 - Rn. 36, 38*). 28
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Klausel nicht intransparent ist, weil Ansprüche, deren Erfüllung die Beklagte zugesagt, die sie anerkannt oder streitlos gestellt hat, nicht ausdrücklich ausgeklammert worden sind. Anerkenntnis, Streitlosstellung oder Erfüllungszusage betreffen nicht den abstrakten Geltungsbereich einer Ausschlussfristenregelung. Sie bewirken einen punktuellen, auf einen konkreten Einzelfall bezogenen tatsächlichen Verzicht auf die Geltendmachung der Forderung innerhalb der vereinbarten Ausschlussfrist. 29
- aa) Mit der in einer Ausschlussfristenregelung vorgeschriebenen Geltendmachung weist der Gläubiger den Schuldner darauf hin, dass er noch bestimmte, 30

näher bezeichnete Ansprüche erhebe. Hat der Schuldner die Ansprüche vorbehaltlos streitlos gestellt oder anerkannt bzw. deren Erfüllung zugesagt, verzichtet er auf die Einhaltung der Ausschlussfrist. Er stellt den Gläubiger so, wie dieser stände, wenn er seine Forderungen schriftlich dargelegt und der Schuldner sich hierzu erklärt hätte (vgl. BAG 21. April 1993 - 5 AZR 399/92 - zu II 2 der Gründe, BAGE 73, 54). Er bringt damit auf den konkreten Einzelfall bezogen zum Ausdruck, dass der Gläubiger die in Rede stehende Forderung nicht mehr innerhalb der an sich auf sie anwendbaren Ausschlussfrist geltend zu machen braucht.

bb) Der Arbeitgeber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er auf die Einhaltung der Ausschlussfrist - bezogen auf diesen konkreten Fall - keinen Wert legt und sich auf einen Verfall aufgrund der Ausschlussfristenregelung nicht berufen werde. Ausreichend ist hierfür bereits ein tatsächliches Verhalten ohne rechtsgeschäftlichen Erklärungswert, mit dem der Anspruchsgegner den Anspruch außer Streit stellt (vgl. BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19, BAGE 135, 197). Weist der Arbeitgeber etwa Ansprüche gegenüber einem Arbeitnehmer in einer Entgeltabrechnung oder auf einem Arbeitszeitkonto aus, kann hierin - unabhängig davon, dass es im Regelfall an einer rechtsgeschäftlichen Erklärung fehlt (vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 881/16 - Rn. 16) - ein tatsächliches Anerkenntnis liegen (vgl. zu einem Anerkenntnis im verjährungsrechtlichen Sinne nach § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB BAG 19. März 2019 - 9 AZR 881/16 - Rn. 32).

cc) Anerkenntnis, Streitlosstellung oder Erfüllungszusage sind keine Tatbestände, die aus Transparenzgründen in einer Ausschlussfristenregelung von vornherein ausdrücklich auszuklammern sind. Es bedarf keiner klarstellenden Regelung, dass der Gläubiger seine Ansprüche nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend machen muss, wenn der Schuldner hierauf verzichtet.

c) Der Annahme der Klägerin, § 15 Abs. 1 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. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses

wirkten keine Kollektivnormen mit unmittelbarer und zwingender Wirkung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ein. 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 (*BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 44, BAGE 168, 186; 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 48, BAGE 168, 54*). Zudem ist eine in AGB enthaltene Ausschlussfristenklausel, welche die von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst und deshalb zu weit gefasst ist, nicht wegen dieses Verstoßes und sich nur daraus ergebender unzureichender Transparenz unwirksam. Die angemessene Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Besonderheiten, die in § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG verbunden sind, verlangt eine solche überschießende Rechtsfolge nicht, sondern steht ihr entgegen. Sie würde dem begrenzten Schutzzweck der Bestimmung nicht gerecht, der als Besonderheit des Arbeitsrechts auch bei der Rechtsfolgenbetrachtung zu berücksichtigen ist (*vgl. ausf. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 31 ff., BAGE 165, 205*).

d) Die Klausel ist nicht intransparent, weil die Haftung für Schäden, die auf vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungsgehilfen der Beklagten beruht, nicht ausdrücklich ausgenommen ist. 34

aa) Eine Beschränkung der Ausschlussklausel im Hinblick auf gesetzliche Vertreter war schon deshalb nicht geboten, weil die Beklagte zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht gesetzlich vertreten wurde. Ebenso wie ein Arbeitgeber nicht gehalten ist, 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 (*dazu oben c*), muss er auch nicht Fälle der gesetzlichen Vertretung berücksichtigen, die nicht gegeben sind. 35

bb) Es ist außerdem nicht erforderlich, die Erfüllungsgehilfen ausdrücklich in der Ausschlussklausel zu nennen. Dass die Beklagte für das Handeln der von ihr 36

eingesetzten Erfüllungsgehilfen grundsätzlich wie für ihr eigenes Verhalten zu haften hat, erschließt sich einem aufmerksamen und sorgfältigen Teilnehmer am Wirtschaftsverkehr ohne weiteres. Deshalb ist die Beklagte nicht gehalten, die Haftung von Erfüllungsgehilfen in der Ausschlussklausel gesondert zu regeln. Es ist ausreichend, die Haftung der Beklagten für Schäden, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen, allgemein auszunehmen.

e) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die Ausschlussfrist nicht intransparent, weil sie Ansprüche aus einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts umfasst. 37

aa) Ausschlussklauseln erfassen auch Ansprüche wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Nach der entgegenstehenden Auffassung würden Schadensersatzansprüche wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ohne nachvollziehbaren Grund gegenüber Schadensersatzansprüchen wegen der Verletzung der Gesundheit oder des Eigentums, die unstreitig tariflichen oder vertraglichen Ausschlussklauseln unterfallen (*zu tariflichen Ausschlussfristen: BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 49, BAGE 122, 304; LAG Berlin-Brandenburg 15. Juni 2021 - 7 Sa 185/21 - zu 2.3.2.2 der Gründe, Rn. 93 f.*) privilegiert. Dabei handelt es sich ebenfalls um Rechtsgüter bzw. Rechte iSd. § 823 Abs. 1 BGB, die zudem ebenso wie das Persönlichkeitsrecht verfassungsrechtlichen Schutz genießen. Gleichwohl hat sich der Gesetzgeber in § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB dafür entscheiden, nur den Verfall von Ansprüchen wegen der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit zu untersagen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht hat er dort nicht genannt. 38

bb) Die Regelung in § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 und Satz 2 des Arbeitsvertrags gibt damit die Rechtslage zutreffend wieder, wenn demnach Ansprüche wegen Persönlichkeitsverletzungen verfallen, solange sie nicht auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen. 39

f) Die Ausschlussklausel ist schließlich nicht deswegen intransparent, weil sie Urlaubsansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich ausnimmt. 40

- aa) § 7 Abs. 3 BUrlG sieht für den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs ein spezielles Fristenregime vor. Von den dort vorgesehenen Fristen können die Arbeitsvertragsparteien gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 52; 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 38, BAGE 163, 72). Demgegenüber können die Arbeitsvertragsparteien Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, frei regeln. Das schließt die Möglichkeit ein, den Mehrurlaub - ausdrücklich oder konkludent - dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes oder aber einem vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden eigenständigen Fristenregime zu unterwerfen (BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 52; 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 39, aaO). 41
- bb) Die Auslegung des Vertrags nach dem anzuwendenden abstrakt-generellen Prüfungsmaßstab ergibt, dass für den Urlaubsanspruch die Sonderregelung in § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrags die allgemeine Ausschlussklausel in § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags als speziellere Regelung verdrängt. Ein aufmerksamer und sorgfältiger Arbeitnehmer muss auch ohne gesonderte Erwähnung der Urlaubsansprüche in § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags davon ausgehen, dass Urlaubsansprüche allein innerhalb der in § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vorgesehenen Fristen geltend zu machen seien, ohne dass die allgemeine Ausschlussfrist des § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags zu beachten sei. 42
- cc) Aber auch ohne eine entsprechende vertragliche Regelung erschließt es sich für einen aufmerksamen und sorgfältigen Arbeitnehmer ohne weiteres, dass er seinen Anspruch auf „Jahresurlaub“, dh. den ihm in jedem Kalenderjahr zustehende Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, nicht in den ersten drei Monaten des Urlaubsjahrs in Textform geltend machen muss, um ihn vor einem Verfall zu bewahren, sondern dass er ihn - zumindest - im gesamten Urlaubsjahr verlangen kann. 43
9. Entgegen der Auffassung der Klägerin lässt eine etwaige Unwirksamkeit der zweiten Stufe der Ausschlussfrist die Wirksamkeit der Regelungen zur ersten Stufe unberührt. 44

- a) Zweistufige Ausschlussfristen können geteilt werden (*vgl. BAG 23. Oktober 2013 - 5 AZR 556/12 - Rn. 20; 12. März 2008 - 10 AZR 152/07 - Rn. 26 ff.*). § 306 Abs. 1 BGB enthält eine kodifizierte Abweichung von der Auslegungsregel des § 139 BGB und bestimmt, dass bei Teilnichtigkeit grundsätzlich der Vertrag im Übrigen aufrechterhalten bleibt. Soweit die Klausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz. Eine Klausel lässt sich nur dann teilweise aufrechterhalten, wenn sie mehrere Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abgrenzbar ist. Verbleibt nach der Streichung der unwirksamen Teilregelung und des unwirksamen Klauselteils eine verständliche Regelung, behält diese ihre Gültigkeit - sog. blue-pencil-Test (*BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 64; 9. März 2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 25*). 45
- b) Die erste und die zweite Stufe der Ausschlussklausel in § 15 des Arbeitsvertrags sind sprachlich und inhaltlich trennbar geregelt. 46
- aa) § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags enthält eine eigenständige sachliche Regelung. Sie verlangt von den Arbeitsvertragsparteien, bestimmte Ansprüche innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform zu erheben, anderenfalls verfallen die Ansprüche. Dagegen bestimmt § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2, Abs. 2 des Arbeitsvertrags, dass die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs nach Abschluss der ersten Stufe innerhalb einer weiteren Frist erfolgen muss, um einen Verfall der Ansprüche zu verhindern. Der zweite Satzteil kann problemlos vollständig gestrichen werden, ohne dass dies Auswirkungen auf die Regelungen des ersten Satzteils hat. 47
- bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist es dabei ohne Auswirkung, dass § 15 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags beide Stufen in einem Satz nennt. Die beiden Halbsätze sind sprachlich und inhaltlich trennbar. Unerheblich ist auch, dass sich die Einschränkung des Anwendungsbereichs in § 15 Abs. 1 Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags auf beide Stufen der Ausschlussfrist auswirkt. Diese Beschränkung ist der ersten Stufe zuzuordnen, weil sie zunächst nur deren Anwendungsbereich regelt und sich auf die zweite Stufe nur auswirkt, weil diese ohne die erste Stufe gar nicht ausgelöst wird. 48

- cc) Nach der Streichung des § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 und Abs. 2 bleibt § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags äußerlich und inhaltlich unverändert und behält seine Selbständigkeit und seinen spezifischen Zweck. Einstufige Ausschlussfristen sind in der Praxis des Arbeitslebens weit verbreitet und kommen häufig in Formulararbeitsverträgen vor (*vgl. BAG 12. März 2008 - 10 AZR 152/07 - Rn. 29*). 49
- c) Es kommt für die Wirksamkeit der ersten Stufe auch nicht darauf an, ob mit der Argumentation der Klägerin aus der Formulierung des § 15 des Arbeitsvertrags noch eine dritte Stufe abzuleiten ist. Auch diese Stufe wäre von der ersten Stufe in § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1, Satz 2 bis 4 des Arbeitsvertrags sprachlich und inhaltlich zu trennen. 50
- III. Der Anspruch der Klägerin auf Urlaubsabgeltung ist nach § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags erloschen. Die Klägerin hat die erste Stufe der vertraglichen Ausschlussfrist nicht gewahrt. 51
1. Zu den von § 15 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags erfassten Ansprüchen „aus dem Arbeitsverhältnis“ gehört ua. der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. 52
- a) 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. Es kommt damit nicht auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage, sondern auf den Entstehungsbereich des Anspruchs an (*BAG 26. November 2020 - 8 AZR 58/20 - Rn. 63, BAGE 173, 67; 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 29, BAGE 168, 54*). 53
- b) Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nicht gemäß § 15 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrags von der Ausschlussfrist ausgenommen. Es handelt sich nicht um einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die Bestimmungen des 54

MiLoG finden auf den Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG keine Anwendung (*BAG 27. Oktober 2020 - 9 AZR 531/19 - Rn. 47; 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 49*).

2. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung wurde gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Juli 2019 fällig. Der Lauf der dreimonatigen Ausschlussfrist endete mit dem Ablauf des 19. Oktober 2019, § 188 Abs. 2 BGB. 55

3. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung erstmals mit ihrer Klage vom 16. Januar 2020 geltend gemacht. Zum Zeitpunkt der Zustellung der Klageschrift an die Beklagte am 23. Januar 2020 war ihr Anspruch auf Urlaubsabgeltung bereits verfallen. 56

IV. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 57

Kiel

Suckow

Zimmermann

Neumann-Redlin

Lücke