

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 31. Januar 2023
- 9 AZR 244/20 -
ECLI:DE:BAG:2023:310123.U.9AZR244.20.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 6. Juni 2019
- 5 Ca 3087/18 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 21. Januar 2020
- 5 Sa 463/19 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - tarifvertragliche Ausschlussfrist

Leitsätze:

1. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (§ 7 Abs. 4 BUrlG) kann als reiner Geldanspruch tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen.

2. Endete das Arbeitsverhältnis vor der Verkündung der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*]) und war es dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die vormalige Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen zuvor nicht zumutbar, den Arbeitgeber auf Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen, begann die Ausschlussfrist im Hinblick auf den unabdingbaren Schutz, den der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs genießt, frühestens am 7. November 2018.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 244/20

5 Sa 463/19

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Vermerk:

Urteil (Rn. 75, Gliederung)
berichtigt durch Beschluss
vom 26. September 2023.

Erfurt, 4. Oktober 2023

Wagner, OARin

als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

31. Januar 2023

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 31. Januar 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Gell und Sucher für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Januar 2020 - 5 Sa 463/19 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger nimmt die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 in Anspruch. 1

Die Beklagte ist Inhaberin eines Verlagshauses, das mehrere Zeitungen herausgibt. Der Kläger war auf der Grundlage eines vom 8. Februar 2007 datierenden „Vertrag über freie Mitarbeit“ vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 als sog. Pauschalist in der Online-Redaktion tätig. An fünf Tagen in der Woche schrieb er aktuelle Nachrichten und bereitete Texte anderer Mitarbeiter für die Veröffentlichung auf. Zunächst übte der Kläger seine Tätigkeit in den Redaktionsräumen der Beklagten in K arbeitstäglich von 10:00 Uhr bis mindestens 18:30 Uhr gegen einen Tagessatz iHv. 130,00 Euro zuzüglich Umsatzsteuer aus. Im Jahr 2008 wechselte er in die Online-Redaktion der Beklagten in D, in der er Schichtdienst leistete, der jeweils acht Stunden umfasste. Die Beklagte erwartete, dass der Kläger die dortige Redaktion, die neben ihm lediglich aus einer Mitarbeiterin in Teilzeit bestand, im Tagesgeschäft leitete. Zudem oblag ihm die Teilnahme an Konferenzen der Redaktion und die Urlaubsvertretung seiner Redaktionskollegin. Für seine Tätigkeit in D stellte der Kläger der Beklagten arbeitstäglich einen Betrag iHv. 230,00 Euro zuzüglich Umsatzsteuer in Rechnung. Die Beklagte gewährte dem Kläger während seiner Tätigkeit als Pauschalist keinen Urlaub. 2

Unter dem 16. April 2010 schlossen die Parteien einen „Anstellungsvertrag“, der ua. folgende Bestimmungen vorsieht: 3

„§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.07.2010.

...

§ 5 Gehalt

...

Für das Vertragsverhältnis gelten im Übrigen die jeweiligen Tarifverträge für Redakteure an Tageszeitungen.

...

§ 7 Urlaub

Der Redakteur erhält einen Urlaub, dessen Dauer sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages richtet.“

Der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) enthält ua. folgende Regelungen: 4

„§ 9 Urlaub ...

5. Der Urlaub muss innerhalb des laufenden Urlaubsjahres, spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden, und zwar grundsätzlich zusammenhängend. Er kann aus betrieblichen Gründen in höchstens zwei Abschnitte geteilt werden, auch auf Wunsch der Redakteurin/des Redakteurs ist eine Teilung möglich, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

...

§ 18 Anspruchsverfolgung ...

1. Mit Ausnahme der Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5) ... sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb dreier Monate nach Fälligkeit geltend zu machen. Lehnt eine Partei die Erfüllung des geltend gemachten Anspruchs schriftlich ab, so muss dieser innerhalb eines halben Jahres nach Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden. Bei späterer Geltendmachung als nach Satz 1 und Satz 2 kann die Erfüllung verweigert werden.“

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 30. September 2014. Mit Schreiben vom 1. August 2018 forderte der Kläger die Beklagte erfolglos auf, Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 abzugelten. 5

Mit seiner der Beklagten am 14. Januar 2019 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Beklagte sei gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG zur Abgeltung von insgesamt 65 Arbeitstagen Urlaub (15 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2007, je 20 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2008 und 2009 und zehn Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2010) verpflichtet. Das Rechtsverhältnis, das die Parteien vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 verbunden habe, sei ein Arbeitsverhältnis. Als in den Betrieb der Beklagten eingebundener Redakteur habe er den Weisungen der Beklagten unterstanden. Die Urlaubsansprüche bestünden über die in § 7 Abs. 3 BUrlG bezeichneten zeitlichen Grenzen fort, da die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten bei der Gewährung von Urlaub nicht nachgekommen sei. 6

Der Kläger hat beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 14.391,50 Euro brutto
Urlaubsabgeltung nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten
über dem Basiszins seit dem 16. August 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, 8
der Abgeltungsanspruch sei - selbst wenn man zugunsten des Klägers von einem durchgängigen Arbeitsverhältnis ausgehe - gemäß § 18 Nr. 1 MTV verfallen, jedenfalls verjährt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte seine Berufung gegen das klageabweisende 10

Urteil des Arbeitsgerichts nicht zurückgewiesen werden. Auf Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob dem Kläger gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub zusteht. Das angefochtene Urteil ist deshalb aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei in den Jahren 2007 bis 2010 Arbeitnehmer der Beklagten gewesen. Als solcher habe er einen Anspruch auf mindestens 65 Arbeitstage Urlaub erworben, der weder durch Erfüllung (§ 362 Abs. 1 BGB) noch durch Fristablauf (§ 7 Abs. 3 BUrlG) erloschen sei. Der Anspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung dieses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch genommenen Urlaubs sei allerdings nach Ablauf der dreijährigen Frist des § 195 BGB am 31. Dezember 2017 verjährt. Der Kläger habe mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sowohl Kenntnis von der Beklagten als Schuldnerin des Abgeltungsanspruchs als auch von allen tatsächlichen Umständen gehabt, die den Anspruch begründeten (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB). Ihm sei es deshalb zuzumuten gewesen, die Beklagte im Klagewege in Anspruch zu nehmen. 11

II. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht in allen Punkten stand. 12

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, zwischen den Parteien habe im Zeitraum vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 ein Arbeitsverhältnis bestanden, ist nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat versäumt, im Rahmen der erforderlichen Gesamtabwägung aller Umstände zugunsten der Beklagten zu berücksichtigen, dass diese als Verlagshaus Trägerin des in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG verbürgten Grundrechts der Pressefreiheit ist. 13

a) Nach § 1 BUrlG hat ein Arbeitnehmer iSd. § 2 Satz 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, der gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage beträgt. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Ur- 14

laub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

b) Für die rechtliche Einordnung des Rechtsverhältnisses der Parteien im Zeitraum vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 sind die rechtlichen Grundsätze maßgebend, die das Bundesarbeitsgericht zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters entwickelt hat, bevor die gesetzliche Regelung in § 611a Abs. 1 BGB am 1. April 2017 in Kraft getreten ist. 15

aa) Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich danach von dem Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (*vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB, nunmehr § 611a Abs. 1 BGB*). Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls an, wobei nicht die Bezeichnung der Parteien, sondern der wirkliche Geschäftsinhalt maßgebend ist. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgeblich (*vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 792/16 - Rn. 12*). 16

bb) Die Tatsacheninstanzen haben bei der Prüfung des Arbeitnehmerstatus einen weiten Beurteilungsspielraum. Ihre Würdigung ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin zu überprüfen, ob sie den Rechtsbegriff des Arbeitnehmers selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, bei der Subsumtion den Rechtsbegriff wieder aufgegeben oder wesentliche Umstände außer Betracht gelassen haben (*vgl. BAG 21. Mai 2019 - 9 AZR 295/18 - Rn. 14*). 17

- c) Das Landesarbeitsgericht ist im Wesentlichen von den rechtlichen Grundsätzen ausgegangen, anhand deren der Senat ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines selbständigen Unternehmers abgrenzt (*vgl. im Einzelnen BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 - Rn. 31 ff., BAGE 173, 111*). Zutreffend hat es angenommen, dass der Kläger im Zeitraum vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 dem Weisungsrecht der Beklagten unterlag. Der Kläger hatte in den Redaktionsräumen der Beklagten tätig zu sein. Zeitlich war er spätestens mit Eintritt in die D Redaktion in das von der Beklagten vorgegebene Schichtsystem eingebunden. Er war dem Chefredakteur unterstellt und war verpflichtet, an Konferenzen der Redaktion teilzunehmen und im Urlaubsfalle seine Redaktionskollegin zu vertreten. 18
- d) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht wesentliche Umstände des Streitfalls nicht in die Gesamtabwägung eingestellt und im Rahmen der Statusbestimmung gewürdigt. So hat es nicht berücksichtigt, dass die Beklagte als Verlagshaus Trägerin des in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG verbürgten Grundrechts der Pressefreiheit ist. 19
- aa) Die Gerichte für Arbeitssachen sind von Verfassungs wegen gehalten, Grundrechte interpretationsleitend zu berücksichtigen, damit deren wertsetzender Gehalt auch auf der Rechtsanwendungsebene gewahrt bleibt. Für den Bereich des Zeitungswesens verlangt Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG in der Regel eine fallbezogene Abwägung zwischen der Bedeutung der Pressefreiheit auf der einen und dem Rang der von den Normen des Arbeitsrechts geschützten Rechtsgüter auf der anderen Seite. Die Pressefreiheit erstreckt sich auf das Recht des Zeitungsverlags, der Freiheit der redaktionellen Berichterstattung bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Mitarbeiter Rechnung zu tragen, die in nicht unwesentlichem Umfang auf den redaktionellen Inhalt der Zeitung Einfluss nehmen. Die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützte Pressefreiheit ist im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung zur Feststellung des Vertragsstatus zu berücksichtigen (*vgl. BAG 30. November 2021 - 9 AZR 145/21 - Rn. 36*). 20

bb) Aufgrund dieser verfassungsrechtlichen Vorgaben kann ein grundsätzlicher Bedarf an Beschäftigung in freier Mitarbeit bei redaktionell verantwortlichen Mitarbeitern bestehen. 21

(1) Als „redaktionell verantwortlich“ ist der Kreis derjenigen Mitarbeiter anzusehen, die in nicht unwesentlichem Umfang am Inhalt des redaktionellen Teils der Zeitung gestaltend mitwirken. Das gilt namentlich, wenn sie typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft einbringen. Auch bei diesen Mitarbeitern kann allerdings ein Arbeitsverhältnis vorliegen, wenn sie weitgehenden inhaltlichen Weisungen unterliegen, ihnen also nur ein geringes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und Selbstständigkeit verbleibt, und der Zeitungsverlag innerhalb eines zeitlichen Rahmens über ihre Arbeitsleistung verfügen kann. Letzteres ist der Fall, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder wenn der Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang auch ohne entsprechende Vereinbarung durch Dienstpläne herangezogen wird, ihm also die Arbeiten letztlich zugewiesen werden (*vgl. BAG 30. November 2021 - 9 AZR 145/21 - Rn. 39*). 22

(2) Nicht zu den redaktionell verantwortlichen Mitarbeitern gehören das betriebstechnische und das Verwaltungspersonal sowie diejenigen, die zwar bei der Erstellung der Zeitung mitwirken, aber keinen inhaltlichen Einfluss darauf haben. Zu dieser Gruppe zählen beispielsweise Übersetzer von Nachrichten- und Kommentartexten und Archivare. Diese Mitarbeiter, bei denen die Arbeitnehmereigenschaft anhand der allgemeinen Kriterien zu prüfen ist, werden im Regelfall häufiger die Kriterien eines Arbeitnehmers erfüllen, als es bei redaktionell verantwortlichen Mitarbeitern zu erwarten ist (*vgl. BAG 30. November 2021 - 9 AZR 145/21 - Rn. 40*). 23

cc) Das Landesarbeitsgericht hat außer Acht gelassen, dass der Kläger - zumindest während seiner Tätigkeit in der Online-Redaktion in D - „die Redaktion im Tagesgeschäft leitete“. Abhängig von seinem konkreten Aufgabenbereich, zu dem das Landesarbeitsgericht keine hinreichenden Feststellungen getroffen hat, spricht einiges dafür, dass der Kläger zu den redaktionell verantwortlichen Mitarbeitern zu rechnen ist. 24

lichen Mitarbeitern der Beklagten zählte. Im Rahmen der erforderlichen Gesamtbetrachtung aller entscheidungserheblichen Umstände hätte in diesem Fall die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützte Pressefreiheit zugunsten der Beklagten Berücksichtigung finden müssen.

2. Die Feststellung, ob der Kläger als Arbeitnehmer dem persönlichen Geltungsbereich des § 2 Satz 1 BUrlG unterfällt, ist nicht entbehrlich. Sollte der Kläger im Zeitraum vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 als Arbeitnehmer iSd. § 2 Satz 1 BUrlG Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub erworben haben (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG), wäre sein Anspruch auf Abgeltung dieses Urlaubs (§ 7 Abs. 4 BUrlG) zum Zeitpunkt der Klageerhebung im Jahr 2019 nicht verjährt gewesen. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) hätte entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht bereits Ende des Jahres 2014, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, sondern erst Ende des Jahres 2018 begonnen. Zuvor wäre dem Kläger die Erhebung einer Klage nicht zumutbar gewesen. Der Senat ging zu dieser Zeit noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten verfielen. Erst nachdem der Gerichtshof der Europäischen Union (Gerichtshof) mit Urteil vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*]) neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, hätte es dem Kläger obliegen, die Abgeltung der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2007 bis 2010 gerichtlich geltend zu machen.

a) Gemäß § 194 Abs. 1 BGB unterliegt das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen, der Verjährung. Die regelmäßige Verjährungsfrist, die nach § 195 BGB drei Jahre beträgt, beginnt dem Grundsatz nach mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB) und der Gläubiger von den Umständen, die den Anspruch begründen, und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB).

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung unterliege als reiner Geldan-

spruch der Verjährung (§ 194 Abs. 1 BGB). Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 7 Abs. 4 BUrlG zur Abgeltung des Urlaubs, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, begründet einen Zahlungsanspruch. Dieses Recht ist auf ein Tun des Arbeitgebers als Schuldner gerichtet und damit Anspruch iSd. § 194 Abs. 1 BGB. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 199 Abs. 1 BGB). Die Frist ist allerdings gehemmt, solange der verfassungsrechtliche Schutz des Eigentums (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG) und der Anspruch des Arbeitnehmers auf effektiven Rechtsschutz (Art. 2 Abs. 1 GG iVm. Art. 20 Abs. 3 GG) die Erhebung einer Klage als unzumutbar erscheinen lassen.

aa) § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB knüpft den Beginn der Verjährungsfrist an die Entstehung des Anspruchs. Ein Anspruch ist entstanden, wenn er erstmals geltend gemacht und notfalls klageweise durchgesetzt werden kann. Regelmäßig entsteht ein Anspruch im verjährungsrechtlichen Sinne mit dessen Fälligkeit. Sie tritt nach § 271 Abs. 2 BGB im Zweifel ein, wenn der Gläubiger die Leistung mit Erfolg fordern und den Ablauf der Verjährungsfrist durch Klageerhebung verhindern kann (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - Rn. 30, BAGE 172, 337). Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung nicht gewährten Urlaubs entsteht als solcher mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt fällig (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 165, 90).

bb) Für den Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist kommt es darauf an, dass der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB). Die danach 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-

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 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - Rn. 31, BAGE 172, 337).

cc) Erhebt ein Gläubiger gegen den Schuldner Klage, sind die Zivilgerichte gehalten, bei der Bestimmung des Verjährungsbeginns das Eigentumsrecht des Gläubigers und dessen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz gegen das Interesse an Rechtssicherheit und Rechtsfrieden abzuwägen. Dies gilt auch in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung geltend macht. 30

(1) Die Zivilgerichte haben bei der Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts die durch die Grundrechte gezogenen Grenzen zu beachten. Sie müssen die im Gesetz zum Ausdruck kommende Interessenabwägung in einer Weise nachvollziehen, die die konkurrierenden Grundrechte der verschiedenen Grundrechtsträger beachtet und unverhältnismäßige Grundrechtsbeschränkungen vermeidet. Sind bei der gerichtlichen Auslegung und Anwendung einfachrechtlicher Normen mehrere Deutungen möglich, verdient diejenige den Vorzug, die den Wertentscheidungen der Verfassung entspricht und die Grundrechte der Beteiligten möglichst weitgehend in praktischer Konkordanz zur Geltung bringt. Der Einfluss der Grundrechte auf die Auslegung und Anwendung der zivilrechtlichen Normen ist nicht auf Generalklauseln beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle auslegungsfähigen und -bedürftigen Tatbestandsmerkmale der zivilrechtlichen Vorschriften (BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 146/21 - Rn. 13). 31

(2) Begehrt ein Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub abzugelten, ist bei der Beurteilung, zu welchem Zeitpunkt die Verjährungsfrist beginnt, auf Seiten des Arbeitnehmers sowohl die grundrechtliche Gewährleistung des Eigentums als auch der grundrechtsgleiche Anspruch auf effektiven Rechtsschutz betroffen. 32

(a) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des Urlaubs, den der Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis nicht gewährt hat, genießt als obli- 33

gatorisches Recht den verfassungsrechtlichen Schutz des Eigentums nach Art. 14 Abs. 1 GG (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - Rn. 31, BAGE 172, 337). In den Schutzbereich des Grundrechts auf Eigentum fallen neben absoluten auch relative Rechte wie die schuldrechtliche Forderung eines Gläubigers gegen einen Schuldner (vgl. hierzu Dürig/Herzog/Scholz/Papier/Shirvani 99. EL September 2022 GG Art. 14 Rn. 322). Der auf Zahlung gerichtete Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG ist eine „geldwerte Forderung“ (vgl. BVerfG 8. Juli 1976 - 1 BvL 19/75, 1 BvL 20/75, 1 BvR 148/75 - zu D II 3 der Gründe, BVerfGE 42, 263) und als solcher dem Arbeitnehmer als Anspruchsinhaber ebenso ausschließlich zugewiesen wie das Eigentum an einer Sache (vgl. zum Schutz schuldrechtlicher Positionen BVerfG 8. Juni 1977 - 2 BvR 499/74, 2 BvR 1042/75 - zu B II 2 der Gründe, BVerfGE 45, 142).

(b) Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) garantiert den Parteien im Zivilprozess effektiven Rechtsschutz (BVerfG 2. November 2020 - 1 BvR 533/20 - Rn. 12). Durch die zeitliche Begrenzung eines Anspruchs wird die Möglichkeit des Inhabers, sein Recht mit Hilfe der staatlichen Gerichte gegebenenfalls zwangsweise dem Gläubiger gegenüber durchzusetzen, eingeschränkt. Dies gilt auch für die Verjährung, die zwar nicht zum Erlöschen des Anspruchs führt, aber dem Schuldner lediglich eine Einrede gibt, die er geltend machen muss. Erhebt er die Einrede der Verjährung, wird für den Gläubiger nach Ablauf der Verjährungsfrist ein dauerhaftes Hindernis geschaffen, den bestehenden Anspruch erfolgreich durchzusetzen (vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - Rn. 32, BAGE 172, 337). 34

(3) In Fällen, in denen zwischen der Entstehung des Anspruchs und dessen Geltendmachung durch den Gläubiger ein erheblicher Zeitraum liegt, steht der grundrechtliche Schutz, den der Abgeltungsanspruch genießt, in einem Spannungsverhältnis zum Regelungsziel der Vorschriften über die Verjährung. Die §§ 194 ff. BGB sind Ausdruck des vom Gesetz verfolgten Ziels, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen (vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 23). Die Verjährung will nicht nur eine Inanspruchnahme aus unbekanntem oder unerwarteten Forderungen vermeiden, sondern bezweckt auch den Schutz 35

vor unbegründeten Forderungen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Verjährung dienen damit zugleich öffentlichen Interessen. Der Rechtsverkehr benötigt klare Verhältnisse und soll deshalb vor einer Verdunkelung der Rechtslage bewahrt bleiben, wie sie bei Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund längst vergangener Tatsachen zu befürchten wäre. Je länger die Entstehung eines angeblichen oder tatsächlichen Anspruchs zurückliegt, desto schwieriger wird es, zuverlässige Feststellungen über jene Tatsachen zu treffen, die für die Rechtsbeziehungen der Parteien maßgebend sind. Der Gläubiger kann sich gegen derartige Beweismängel durch rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs oder entsprechende Beweissicherung schützen. Der Schuldner hingegen muss regelmäßig warten, bis der Gläubiger tätig wird. Er trägt demzufolge gerade für anspruchshemmende und anspruchsvernichtende Tatsachen in höherem Maße das Risiko zeitablaufbedingter Unaufklärbarkeit als der Gläubiger für anspruchsbegründende Tatsachen (*BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 23, BAGE 152, 75*).

(4) Im Rahmen eines angemessenen Ausgleichs zwischen dem Interesse des Gläubigers, seine Rechtsposition auch nach dem Verstreichen geraumer Zeit gegenüber dem Schuldner gerichtlich durchsetzen zu können, und dem Interesse des Schuldners, ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr in Anspruch genommen zu werden, ist zu beachten, dass dem Gläubiger keine übersteigerten Obliegenheiten auferlegt werden dürfen (*vgl. BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 26, BAGE 152, 75*). Die Beschreitung des Rechtswegs und die Ausschöpfung prozessualer Möglichkeiten droht insbesondere in den Fällen vereitelt zu werden, in denen das Kostenrisiko zu dem mit dem Verfahren angestrebten Erfolg außer Verhältnis steht, so dass die Inanspruchnahme der Gerichte nicht mehr sinnvoll erscheint (*vgl. BAG 8. September 2021 - 10 AZR 11/19 - Rn. 37 unter Hinweis auf BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 22; 19. März 2014 - 1 BvR 2169/13 ua. - Rn. 10; 12. Februar 1992 - 1 BvL 1/89 - zu C I 1 b der Gründe, BVerfGE 85, 337*). Dies ist insbesondere anzunehmen, wenn der Durchsetzung des Anspruchs eine gegenteilige höchstrichterliche Rechtsprechung entgegensteht (*vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - Rn. 31, BAGE 172, 337*). Maßgeblich für die Beurteilung, ob eine Rechtsprechung vor-

36

liegt, die eine erfolgreiche Klage aus Sicht des Gläubigers als ausgeschlossen erscheinen lässt, ist der Zeitpunkt, in dem der Anspruch entsteht (vgl. BAG 9. Februar 2022 - 5 AZR 368/21 - Rn. 27).

dd) Vor Verkündung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) war es einem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, Ansprüche auf Abgeltung nicht in Anspruch genommenen Urlaubs gerichtlich durchzusetzen, die nach der bis dahin geltenden höchstrichterlichen Rechtsprechung mit Ablauf der in § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG bezeichneten Fristen jeweils am Ende des jeweiligen Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraumes als verfallen galten, bzw. ausnahmsweise 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen gehindert war, seine Arbeitsleistung zu erbringen (grundlegend BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 32, BAGE 142, 371).

(1) Eine Änderung der Rechtslage zeichnete sich hinreichend konkret erst mit Verkündung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) ab. Zu diesem Zeitpunkt erkannte der Gerichtshof erstmals, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC nationalen Regelungen wie § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG entgegenstehen, nach denen der dem Arbeitnehmer zustehende Mindesturlaub und entsprechend der Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub am Ende des Bezugszeitraums automatisch verfällt. Angesichts der besonderen Bedeutung des Urlaubs komme ein Verfall nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber zuvor konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge getragen habe, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage gewesen sei, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordere, dies zu tun, und ihm klar und rechtzeitig mitteile, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nehme, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen werde (EuGH vom 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 45).

(2) Mit einer unionsrechtskonformen Umsetzung dieser Vorgaben, die der Senat am 19. Februar 2019 (- 9 AZR 423/16 - Rn. 14, BAGE 165, 376) vollzogen hat, konnten betroffene Arbeitnehmer bereits ab Verkündung des Urteils des Gerichtshofs rechnen. Zu diesem Zeitpunkt war das Hindernis einer Geltendmachung von Urlaubsansprüchen aufgrund der vormaligen Rechtsprechung des Senats beseitigt. Die Verjährungsfristen für diese Ansprüche begannen somit spätestens mit Ablauf des Jahres 2018 zu laufen. Nachdem der Gerichtshof das am gleichen Tage veröffentlichte Urteil verkündet hatte, mussten Arbeitnehmer in Erwägung ziehen, dass nicht erfüllte Ansprüche auf Urlaub nach Ablauf der Fristen des § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG nur dann verfallen würden, wenn der Arbeitgeber zuvor seine Obliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubs erfüllt hat. Der Gerichtshof stellte zu klar, Adressaten von Art. 31 Abs. 2 GRC seien nicht allein die Mitgliedsstaaten, sondern auch Privatpersonen, soweit ihre Rechtsbeziehung unionsrechtliche Sachverhalte umfasse. In Fällen, in denen nationale Regelungen nicht im Einklang mit Art. 31 Abs. 2 GRC ausgelegt werden könnten, obliege es dem mit der Entscheidung des Rechtsstreits befassten Gericht, im Rahmen seiner Befugnisse den aus Art. 31 Abs. 2 GRC erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit der Bestimmung zu sorgen, indem es erforderlichenfalls die nationale Regelung unangewendet lasse.

ee) In diesem Verständnis stehen die Vorschriften über die Verjährung im Einklang auch mit dem Unionsrecht, insbesondere mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC, wie sie der Gerichtshof der Europäischen Union mit für den Senat nach Art. 267 AEUV verbindlicher Wirkung ausgelegt hat. Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV (vgl. zu den Voraussetzungen hierfür BVerfG 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29; BAG 23. Mai 2018 - 5 AZR 303/17 - Rn. 23 mwN) bedarf es nicht.

(1) Weder die Richtlinie 2003/88/EG noch Art. 31 Abs. 2 GRC enthalten Vorgaben hinsichtlich der Möglichkeit, den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub (EuGH 25. Juni 2020 - C-762/18 und C-37/19 - [Varhoven kasatsionen sad na

Republika Bulgaria] Rn. 83) nach nationalem Recht einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen. Fehlt es an einer unionsrechtlichen Regelung des Verfahrens der Rechtsdurchsetzung, ist es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs entsprechend dem Grundsatz der Verfahrensautonomie der Mitgliedsstaaten Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung, die Verfahrensmodalitäten auszugestalten, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten (vgl. *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*). 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. *EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112*).

(2) Nach dieser Rechtsprechung des Gerichtshofs ist die Anwendung der § 194 Abs. 1, §§ 195, 199 Abs. 1 BGB auf den in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC verankerten Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs mit Unionsrecht vereinbar, soweit die Verjährung ausnahmsweise erst Ende des Jahres 2018 beginnt, wenn es dem Arbeitnehmer zuvor nicht zumutbar war, seine Rechte dem Arbeitgeber gegenüber gerichtlich geltend zu machen. 42

(a) Der Grundsatz der Äquivalenz ist gewahrt. § 194 Abs. 1, §§ 195, 199 Abs. 1 BGB unterscheiden nicht zwischen Ansprüchen, die auf Unionsrecht beruhen, und solchen, die einen ähnlichen Gegenstand und Rechtsgrund haben (vgl. *EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 26 mwN*) und aus innerstaatlichem Recht resultieren. Der streitgegenständliche, auf Abgeltung von Urlaub gerichtete Zahlungsanspruch ist mit sonstigen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber vergleichbar, insbesondere mit Ansprüchen auf Zahlung von Vergütung, für die das Verjährungsrecht in gleicher Weise gilt. 43

(b) Die Regelungen in § 194 Abs. 1, §§ 195, 199 Abs. 1 BGB verstoßen nicht gegen den unionsrechtlichen Grundsatz der Effektivität. 44

(aa) Die Festsetzung von angemessenen Fristen, binnen deren ein Anspruch geltend gemacht werden muss, ist als Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar (*st. Rspr. des Gerichtshofs, vgl. nur 21. Dezember 2016 - C-154/15, C-307/15 und C-308/15 - [Gutiérrez Naranjo] Rn. 69; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 36 mwN; 10. Juli 1997 - C-261/95 - [Palmisani] Rn. 28 mwN*). Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (*vgl. EuGH 24. März 2009 - C-445/06 - [Danske Slagterier] Rn. 48*), soweit die Festlegung des Zeitpunkts, mit dem der Lauf dieser Frist beginnt, die Ausübung der von der Richtlinie verliehenen Rechte nicht unmöglich macht oder übermäßig erschwert (*vgl. EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 41*).

(bb) Das Verjährungsrecht schränkt die Effektivität der Durchsetzung des unionsrechtlich gewährleisteten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht unzulässig ein. Es ist nicht ersichtlich, dass die in § 195 BGB bestimmte Frist von drei Jahren nach Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet ist, als solche die Ausübung der vom Unionsrecht verliehenen Rechte unmöglich machen oder übermäßig erschweren könnte (*vgl. für eine Frist von zwei Monaten [zu § 15 Abs. 4 AGG] EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 39; 6. Oktober 2009 - C-40/08 - [Asturcom Telecomunicaciones] Rn. 42 ff.*). Der ausscheidende Arbeitnehmer ist grundsätzlich in der Lage, seinen Abgeltungsanspruch anhand des Bundesurlaubsgesetzes und der übrigen einschlägigen Vorschriften selbst zu berechnen und geltend zu machen. Er ist regelmäßig nicht auf weitere Auskünfte angewiesen, deren Einholung zusätzliche Zeit beanspruchen würde (*vgl. BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 33 mwN*). In Fällen, in denen der Durchsetzung des Abgeltungsanspruchs die gegenteilige Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen entgegenstand, begann die Verjährungsfrist ausnahmsweise jedoch erst mit dem Ende des Jahres 2018. Erst ab dem 6. November 2018 konnte und musste ein Arbeitnehmer in Anbetracht der Entscheidung des Gerichtshofs vom selben Tage (*- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) erkennen, dass der Urlaub entgegen der

überkommenen Rechtsprechung des Senats nicht ohne Weiteres mit Ablauf der in § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG bestimmten Fristen erlischt.

(c) Die Entscheidung des Gerichtshofs vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) steht dem nicht entgegen. Sie hat die Verjährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis zum Gegenstand und betrifft nicht Fristen, die der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Geltendmachung von Abgeltungsansprüchen zu beachten hat. 47

(aa) Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Senats vom 29. September 2020 (- 9 AZR 266/20 (A) - BAGE 172, 337) hat der EuGH durch Urteil vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) entschieden, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen. Da der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen sei, dürfe die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu sorgen, nicht vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert werden. Der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, dürfe nicht dazu führen, dass dem Arbeitgeber aus seinem Versäumnis, seinen Mitwirkungsobligationen zu genügen, ein Vorteil erwachse, der darin bestehe, dass die Erfüllung des Urlaubsanspruchs in sein Belieben gestellt sei. Wollte man anders entscheiden, führte dies zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers und liefe dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 GRC, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, zuwider. 48

(bb) Diese Erwägungen lassen sich nicht auf den Streitfall übertragen. 49

(aaa) Zwar wandelt sich nach der neueren Senatsrechtsprechung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der aus Freistellung von der Arbeitspflicht und Bezahlung zusammengesetzte Urlaubsanspruch nach § 1 BUrlG in einen Anspruch 50

auf Abgeltung des noch nicht erfüllten Urlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG um, ohne dass der finanzielle Aspekt des originären Urlaubsanspruchs zunächst erlischt (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 23, BAGE 165, 90).

(bbb) Trotz des gemeinsamen Ursprungs besteht jedoch zwischen dem Urlaubs- und dem Urlaubsabgeltungsanspruch keine Zweckidentität, die es erforderte, den Urlaubsanspruch, der eine bezahlte Freistellung zum Inhalt hat, und den Abgeltungsanspruch, der einen reinen Geldanspruch darstellt (vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 15), gleich zu behandeln. Der Beendigungszeitpunkt bildet eine Zäsur, die nicht nur die gegenseitigen Hauptleistungspflichten, sondern auch den Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub betrifft. Ab der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer nicht mehr zu Erholungszwecken unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts von der Arbeitspflicht freigestellt werden (vgl. zuletzt BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 15). Zudem können weder neue Urlaubsansprüche entstehen noch bestehende nach § 7 Abs. 3 BUrlG erlöschen. Der innere Zusammenhang zwischen der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten bzw. zu leistenden Arbeit und dem Urlaub wird durch die Ablösung des Freistellungsanspruchs von der Vergütungskomponente und deren Umwandlung in einen Abgeltungsanspruch aufgelöst (vgl. zum Kürzungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 17 Abs. 1 BEEG BAG 19. März 2019 - 9 AZR 495/17 - Rn. 34, BAGE 166, 189).

51

(ccc) Ist das Arbeitsverhältnis beendet, trifft den Arbeitgeber nicht mehr die Obliegenheit, daran mitzuwirken, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub tatsächlich in Anspruch nimmt. Die Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten ist davon abhängig, dass es dem Arbeitgeber objektiv möglich ist, den Arbeitnehmer durch Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren (BAG 7. September 2021 - 9 AZR 3/21 (A) - Rn. 28). Da die Verpflichtung zur Arbeitsleistung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt, ist es dem Arbeitgeber nicht nur unmöglich, den Arbeitnehmer zu Urlaubszwecken von der Arbeitspflicht zu befreien, sondern auch, ihm mitzuteilen, wel-

52

cher Urlaub zu welchem Zeitpunkt zu verfallen droht, und ihn aufzufordern, den Urlaub rechtzeitig vor diesem Zeitpunkt zu nehmen.

(ddd) Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, aus der der Gerichtshof die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet (*vgl. EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 41*), endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Spätestens ab diesem Zeitpunkt besteht nicht mehr die Gefahr, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer „eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann“. Der Arbeitnehmer kann dann nicht mehr „aufgrund dieser schwächeren Position ... davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.“ 53

ff) Danach war es dem Kläger bis zur Verkündung der Entscheidung des Gerichtshof vom 6. November 2018 (*- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) nicht zuzumuten, seine Ansprüche auf Abgeltung des Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchzusetzen. Hätte der Kläger die Beklagte zu 1. nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im Jahr 2015 auf Abgeltung seines Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 in Anspruch genommen, wäre seine Klage auf der Grundlage der damaligen höchstrichterlichen Rechtsprechung abgewiesen worden. 54

c) Die Verjährung ist im Streitfall durch Klageerhebung gehemmt (§ 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB). Der Kläger hat mit Schriftsatz vom 27. Dezember 2018, der der Beklagten am 14. Januar 2019 zugestellt worden ist, Klage erhoben. 55

III. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). 56

1. Sollte der Kläger in den Jahren 2007 bis 2010 Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub erworben haben, wären diese nicht gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG verfallen. Da die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegen- 57

heiten bei der Verwirklichung des Urlaubs nicht nachgekommen ist, wäre der Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht befristet gewesen.

a) Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG 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. Dazu muss er den Arbeitnehmer - erforderlichenfalls förmlich - auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraumes verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. 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 (*vgl. BAG 26. April 2022 - 9 AZR 367/21 - Rn. 11*). Hat der Arbeitgeber diesen 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 (*vgl. BAG 26. April 2022 - 9 AZR 367/21 - Rn. 12*).

b) Die Beklagte hat dem Kläger weder mitgeteilt, auf wie viele Arbeitstage Urlaub er Anspruch hat, noch, dass dieser Urlaubsanspruch am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird, noch hat sie ihn aufgefordert, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

2. Der Abgeltungsanspruch, der dem Kläger für den Fall, dass er in den Jahren 2007 bis 2010 Arbeitnehmer iSd. § 2 Satz 1 BUrlG war, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wäre nicht mit dem Ablauf des 31. Dezember 2014 gemäß der tarifvertraglichen Regelung in § 18 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 MTV verfallen. Mit Schreiben vom 1. August 2018 hätte der Kläger die dreimonatige Geltendmachungsfrist gewahrt.

- a) Mit Ausnahme der Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5 MTV) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Nach § 9 Abs. 5 Satz 1 MTV muss der Urlaub innerhalb des laufenden Urlaubsjahres, spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt und genommen werden. 61
- b) Der Abgeltungsanspruch - einen solchen zugunsten des Klägers zu unterstellt - wird von der Fristenregelung in § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV erfasst. 62
- aa) Die Bestimmungen des MTV fanden gemäß § 5 Satz 3 des Anstellungsvertrages der Parteien vom 16. April 2010 auf das Vertragsverhältnis Anwendung. Dass die Parteien die Geltung des MTV zu einem Zeitpunkt vereinbarten, der nach der Entstehung der Urlaubsansprüche liegt, deren Abgeltung der Kläger verlangt, steht einer Anwendung der Fristenregelung in § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV nicht entgegen. Der Kläger macht nicht Urlaubs-, sondern Urlaubsabgeltungsansprüche geltend. Während der Arbeitnehmer erstere nach Ablauf der Wartezeit (§ 4 BUrlG) zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres erwirbt (vgl. BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 14), entstehen letztere erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG 6. August 2013 - 9 AZR 956/11 - Rn. 22). Das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund des Anstellungsvertrags vom 16. April 2010 endete mit Ablauf des 30. September 2014 zu einem Zeitpunkt, zu dem die Parteien die Geltung des MTV bereits vereinbart hatten. 63
- bb) § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV erfasst „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ und damit auch den Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG. Finden sich keine sachlichen Einschränkungen, so fallen unter den Begriff „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (vgl. BAG 27. Oktober 2020 - 9 AZR 531/19 - Rn. 12). Soweit § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV die „Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5)“ aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, betrifft dies nicht den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung nicht erfüllter Urlaubsansprüche. Dies ergibt die Auslegung der Tarifbestimmung (vgl. zu den 64

für Tarifverträge maßgeblichen Auslegungsgrundsätzen BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17).

(1) Seinem Wortlaut nach obliegt es den Arbeitsvertragsparteien nicht, Ansprüche innerhalb der in § 18 Abs. 1 MTV bezeichneten Fristen geltend zu machen, soweit es sich um die „Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5)“ handelt. Die in Bezug genommene Vorschrift regelt in ihrem Satz 1 - ähnlich wie § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG - die zeitlichen Grenzen, in denen der Arbeitgeber Urlaub zu gewähren und der Arbeitnehmer Urlaub zu nehmen hat. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nicht Teil der Regelungen in § 9 Abs. 5 MTV. 65

(2) Das im Wortlaut angelegte Verständnis wird durch Sinn und Zweck der in § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV enthaltenen Einschränkung bestätigt. Indem die Tarifnorm die „Regelung für den Urlaub (§ 9 Abs. 5 MTV)“ aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, stellt sie klar, dass der Arbeitnehmer nicht gehalten ist, seinen nach Ablauf der Wartezeit Anfang des Kalenderjahres entstehenden und fälligen Urlaubsanspruch innerhalb einer Frist von drei Monaten, dh. bis zum 31. März eines jeden Urlaubsjahres, dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen. Damit werden Auslegungsschwierigkeiten vermieden, wie sie bei umfassenden Fristenregelungen, die sich ihrem Wortlaut nach auf Urlaubsansprüche erstrecken, denkbar sind (*vgl. zu einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist BAG 24. Mai 2022 - 9 AZR 461/21 - Rn. 42*). 66

c) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs kann nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG als reiner Geldanspruch tariflichen Geltendmachungsfristen unterliegen (*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 9. März 2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 10; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 29, BAGE 163, 282*). Daran hält der Senat auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) aus den unter Rn. 47 ff. genannten Gründen fest. 67

- d) Die dreimonatige Ausschlussfrist beginnt in der Regel mit der Fälligkeit des Anspruchs (§ 18 Abs. 1 Satz 1 MTV). Soweit es dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die vormalige Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen im laufenden Arbeitsverhältnis nicht zumutbar war, Ansprüche auf Abgeltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, lief die Ausschlussfrist bei gesetzeskonformer Auslegung der Tarifnorm ausnahmsweise erst nach dem Tag der Verkündung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]). 68
- aa) Tarifnormen sind möglichst so auszulegen, dass sie nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben (BAG 15. Juni 2021 - 9 AZR 413/19 - Rn. 32). Gesetze, die der Umsetzung von Unionsrecht dienen, sind ihrerseits unionsrechtskonform auszulegen, wenn dies möglich ist (vgl. BAG 25. August 2020 - 9 AZR 214/19 - Rn. 16, BAGE 172, 55). Die richtlinienkonforme Auslegung eines nationalen Gesetzes kann sich demnach auf die Auslegung eines Tarifvertrags auswirken (BAG 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13). 69
- bb) Höherrangiges Recht sind vorliegend § 7 Abs. 4, §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG, von denen die Tarifvertragsparteien nicht abweichen dürfen. 70
- (1) Die Tarifvertragsparteien haben auch auf dem Gebiet des Urlaubsrechts ein umfassendes Recht zur Normsetzung, das durch das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) geschützt ist. Die Tarifautonomie wird allerdings von § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG verfassungskonform eingeschränkt, soweit Vorschriften über den Mindesturlaub in § 1 BUrlG, den Geltungsbereich in § 2 BUrlG und die Dauer des Mindesturlaubs in § 3 Abs. 1 BUrlG einer tariflichen Regelung zu Lasten des Arbeitnehmers entzogen sind (vgl. ErfK/Gallner 23. Aufl. BUrlG § 13 Rn. 3). Auch von Vorschriften des BUrlG, die in § 13 Abs. 1 BUrlG nicht genannt sind, darf in Tarifverträgen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden, soweit sich ihr Regelungsgehalt bereits unmittelbar aus den Bestimmungen der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG ergibt (vgl. BAG 5. August 2014 - 9 AZR 77/13 - Rn. 19). 71

(2) Die in § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG angeordnete Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs erstreckt sich auf den - vom Kläger im Streitfall geltend gemachten - Urlaubsabgeltungsanspruch iSv. § 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 50). Der gesetzliche Mindestschutz ist einer tariflichen Ausgestaltung zu Ungunsten der Arbeitnehmer entzogen (vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 19, BAGE 166, 176). Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der aus Freistellung von der Arbeitspflicht und Bezahlung zusammengesetzte Urlaubsanspruch nach § 1 BUrlG (vgl. BAG 16. Februar 2021 - 9 AS 1/21 - Rn. 21, BAGE 174, 53) in einen Anspruch auf Abgeltung des noch nicht erfüllten Urlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG um, ohne dass der finanzielle Aspekt des originären Urlaubsanspruchs erlischt (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 23, BAGE 165, 90).

cc) Das BUrlG setzt mit §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, der das Recht auf einen bezahlten Jahresurlaub von vier Wochen gewährleistet, und § 7 Abs. 4 BUrlG, der die Abgeltung nicht genommenen Urlaubs regelt, die unionsrechtlichen Vorgaben in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC in deutsches Recht um. Verlangt ein Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, verstieße eine Auslegung von § 18 Abs. 1 Satz 1 MTV, die den Beginn der dreimonatigen Ausschlussfrist ohne Rücksicht auf die Zumutbarkeit der Geltendmachung bestimmte, gegen die gesetzlichen Vorgaben des BUrlG in ihrer unionsrechtskonformen Auslegung.

(1) Ähnlich wie das Recht der Verjährung begrenzt eine tarifvertragliche Ausschlussfristenregelung den Zeitraum, binnen dessen der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber mit Erfolg auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs in Anspruch nehmen kann. Hier wie da stellte die den Arbeitnehmer treffende Obliegenheit, den Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG fristgerecht geltend zu machen, eine übermäßige Erschwerung und damit einen Verstoß gegen das unionsrechtliche Effektivitätsgebot dar, wenn die Frist zu einem Zeitpunkt begänne, zu dem der Arbeitnehmer den Anspruch respektive seinen Umfang nicht kennt und auch nicht zu kennen braucht (vgl. zu den diesbezüglichen Anforderungen des Unionsrechts Rn. 40).

(a) Vor Verkündung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*]) war es dem Kläger aus den unter Rn. 37 ff. genannten Gründen nicht zuzumuten, die Beklagte auf Abgeltung seines Urlaubs aus den Jahren 2007 bis 2010, der nach der damaligen Rechtsprechung des Senats zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 30. September 2014 als verfallen galt, in Anspruch zu nehmen. Mit seinem Schreiben vom 1. August 2018 und der nachfolgend erhobenen Klage hat der Kläger die Ausschlussfrist des § 18 Abs. 1 MTV gewahrt. 75

IV. Der Rechtsstreit ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Um abschließend darüber zu befinden, ob dem Kläger Ansprüche auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 zustehen, fehlt es an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. 76

1. Im Rahmen des fortgesetzten Berufungsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger im Zeitraum vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2010 für die Beklagte als Arbeitnehmer iSd. § 2 Satz 1 BUrlG tätig war. Dabei wird es im Rahmen einer umfassenden Abwägung aller Umstände des Streitfalls ua. den „Vertrag über freie Mitarbeit“ und die Stellung der Beklagten als Zeitungsverlag und damit Trägerin des Grundrechts der Pressefreiheit (*Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG*) zu würdigen haben. 77

2. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, der Kläger habe während seiner Tätigkeit als Pauschalist und infolgedessen im gesamten Zeitraum vom 1. April 2007 bis zum 30. September 2014 ohne Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis gestanden (*vgl. BAG 20. Oktober 2015 - 9 AZR 224/14 - Rn. 14, BAGE 153, 57*), hat es die Höhe des Zahlungsanspruchs entsprechend § 11 Abs. 1 BUrlG zu berechnen. Als Geldfaktor ist - entgegen der Berechnung des Klägers - nicht die Tagespauschale anzusetzen, die der Kläger seinen Abrechnungen in den Jahren 2007 bis 2010 zugrunde legte, sondern der durch- 78

schnittliche Tagesverdienst, den der Kläger in den letzten 13 Wochen vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchen konnte (vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 98/19 - Rn. 29).

Kiel

Zimmermann

Suckow

Gell

Sucher

BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 244/20
5 Sa 463/19
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 26. September 2023 beschlossen:

Das Urteil vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 244/20 - wird aufgrund offener Unrichtigkeit gemäß § 319 Abs. 1 ZPO hinsichtlich der Randnummer 75 dahingehend berichtigt, dass die Gliederung richtig lautet (2) [statt (a)].

Kiel

Suckow

Zimmermann