

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 31. Januar 2023
- 9 AZR 456/20 -
ECLI:DE:BAG:2023:310123.U.9AZR456.20.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 11. März 2020
- 9 Ca 188/19 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 20. August 2020
- 5 Sa 614/20 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - Verjährung

Leitsätze:

1. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (§ 7 Abs. 4 *BUrlG*) unterliegt gemäß § 194 Abs. 1 BGB der Verjährung.
2. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 *BGB*) beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobligationen bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat.
3. 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, Klage auf Abgeltung zu erheben, begann die Verjährungsfrist aufgrund des verfassungsrechtlichen Schutzes, den der Abgeltungsanspruch als dem Arbeitnehmer zugeordnete Eigentumsposition genießt (*Art. 2 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG iVm. Art. 20 Abs. 3 GG*), nicht vor dem Ende des Jahres 2018.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 456/20
5 Sa 614/20
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Januar 2023

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung 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 Niedersachsen vom 20. August 2020 - 5 Sa 614/20 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen im Kostenausspruch und insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 11. März 2020 - 9 Ca 188/19 - hinsichtlich des Anspruchs gegen die Beklagte zu 1., Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 mit einem Bruttobetrag iHv. 37.416,50 Euro abzugelten, zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 11. März 2020 - 9 Ca 188/19 - auf die Berufung des Klägers teilweise abgeändert.

Die Beklagte zu 1. wird verurteilt, an den Kläger zur Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 einen Bruttobetrag iHv. 37.416,50 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30. August 2020 zu zahlen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits in erster und zweiter Instanz hat der Kläger acht Zehntel und die Beklagte zu 1. zwei Zehntel zu tragen. Die Kosten der Revision werden gegeneinander aufgehoben.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten zu 1. - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2015. 1

Unter dem 9. Juni 2010 schlossen der Kläger und die Beklagte zu 1. einen „Anstellungsvertrag mit einem leitenden Angestellten“ (Anstellungsvertrag), 2
der ua. folgende Bestimmungen vorsieht:

„§ 1 Aufgabengebiet und Zuständigkeit

...

- (4) (Der Angestellte) ... wird regelmäßig 40 Stunden/Woche in der Zeit von 09:00 bis 18:00 Uhr incl. eine Stunde Pause seine ... Arbeitsleistung erbringen ...

§ 2 Vergütung

- (1) Das monatliche Gehalt beträgt 6.100,00 EUR brutto zum 30. des Monats.

...

§ 4 Urlaub

- (1) (Der Angestellte) ... erhält einen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen. Der Urlaub ist so rechtzeitig mit der Geschäftsführung abzustimmen, dass die Unternehmensbelange nicht beeinträchtigt werden.
- (2) Nicht genommener Urlaub verfällt mit dem 31. März des Folgejahres.“

Am 19. Oktober 2015 trafen die Parteien eine Vereinbarung, in der die Beklagte zu 1. als Auftraggeber und der Kläger als Auftragnehmer bezeichnet werden. Dort heißt es ua. wie folgt:

3

„Die Vertragsparteien nehmen Bezug auf die bisherige Geschäftsbeziehung und stellen hiermit klar, dass beide Vertragsparteien keinerlei Ansprüche aus der bisherigen Geschäftsbeziehung haben und keine der Vertragsparteien Ansprüche für die Vergangenheit herleitet oder geltend macht. Sämtliche Ansprüche aus der bisherigen Tätigkeit des Auftragnehmers sind abgegolten.

Die Vertragsparteien stellen weiterhin klar, dass der Auftragnehmer ... für den Auftraggeber selbstständig tätig ist ...“

Die Beklagte zu 1. nahm einen Unfall, an dem der Kläger am 5. August 2019 beim Landeanflug auf den Flughafen A beteiligt war, zum Anlass, das Vertragsverhältnis mit Schreiben vom 12. August 2019 fristlos, hilfsweise ordentlich zum 30. September 2019, zu kündigen.

4

Mit der der Beklagten zu 1. am 29. August 2019 zugestellten Klage hat der Kläger ua. die Auffassung vertreten, die Beklagte zu 1. sei verpflichtet, den

5

ihm während der gesamten Laufzeit des Vertrags zustehenden, nicht in Anspruch genommenen Urlaub abzugelten. Seit dem 9. Juni 2010 habe aufgrund seiner weisungsgebundenen Tätigkeit im Betrieb ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Urlaubsansprüche bestünden über die in § 7 Abs. 3 BUrlG bezeichneten zeitlichen Grenzen fort, da die Beklagte zu 1. ihren Mitwirkungsobliegenheiten bei der Gewährung von Urlaub nicht nachgekommen sei.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 6
die Beklagte zu 1. zu verurteilen, ihm insgesamt 270 Tage Urlaub für die Jahre 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 und 2018 bei Fortzahlung der Bezüge in Höhe von 6.100,00 Euro brutto in natura zu gewähren, hilfsweise 74.863,00 Euro brutto abzurechnen und das sich daraus ergebende Netto auszubezahlen.

Die Beklagte zu 1. hat die Abweisung der Klage ua. mit der Begründung 7
beantragt, der Kläger sei für sie nicht als Arbeitnehmer, sondern als freier Dienstnehmer tätig gewesen. Ein etwaiger Anspruch auf Abgeltung sei jedenfalls verjährt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers 8
hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, zwischen den Parteien habe in der Zeit vom 9. Juni 2010 bis zum 19. Oktober 2015 ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist insoweit rechtskräftig. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision hat der Kläger nach teilweiser Rücknahme der Klage zuletzt beantragt, die Beklagte zu 1. im Wege einer abschließenden Gesamtklage zu verurteilen, an ihn zur Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2015 44.899,80 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30. August 2019 zu zahlen.

Entscheidungsgründe

- Die Revision ist begründet, soweit der Kläger von der Beklagten zu 1. die Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 nebst anteiliger Zinsen verlangt. Im Übrigen ist sie unbegründet. 9
- A. Der Zulässigkeit der Revision steht nicht entgegen, dass der Kläger erstmals in der Revisionsinstanz von der Beklagten zu 1. verlangt, auf den Abgeltungsbetrag Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu entrichten. Die hierin liegende Erweiterung der Klage ist eine solche in Bezug auf eine Nebenforderung und daher gemäß § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Änderung der Klage anzusehen. 10
- I. Nach § 559 Abs. 1 ZPO können im Revisionsverfahren neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (*vgl. BAG 14. Juli 2015 - 3 AZR 252/14 - Rn. 38*). Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht Ausnahmen ua. in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO sowie aus prozessökonomischen Gründen zugelassen (*vgl. BAG 23. September 2014 - 9 AZR 1025/12 - Rn. 34*). 11
- II. Nach § 264 Nr. 2 ZPO, der auch auf das Verfahren in der Revisionsinstanz Anwendung findet (*vgl. BAG 14. Dezember 2010 - 9 AZR 642/09 - Rn. 21*), ist es nicht als Änderung der Klage anzusehen, wenn ohne Änderung des Klagegrundes der Klageantrag in Bezug auf Nebenforderungen erweitert wird. So liegt der Fall hier. Der Kläger verlangt erstmals in der Revisionsinstanz die Zahlung von Prozesszinsen auf die Hauptforderung (§ 291 Satz 1 Halbs. 1, § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB). Der Klagegrund ändert sich hierdurch nicht. 12
- B. Die Revision ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen, soweit der Kläger von der Beklagten zu 1. verlangt, Ur- 13

laub aus den Jahren 2010 bis 2014 mit einem Bruttobetrag iHv. 37.416,50 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30. August 2019 abzugelten. Im Übrigen, dh. hinsichtlich der Abgeltung des Urlaubs aus dem Jahr 2015, ist die Revision unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen der Beklagten zu 1. und dem Kläger habe vom 9. Juni 2010 bis zum 19. Oktober 2015 ein Arbeitsverhältnis bestanden, in dem der Kläger Urlaubsansprüche erworben habe. Der mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses am 19. Oktober 2015 entstandene und fällige Anspruch auf Abgeltung des aus den Jahren 2010 bis 2015 stammenden Urlaubs sei mit Ablauf des 31. Dezember 2018 verjährt, so dass die Beklagte zu 1. nach § 214 Abs. 1 BGB berechtigt sei, die Zahlung des von dem Kläger verlangten Betrages zu verweigern. 14

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Kontrolle nicht in allen Punkten stand. Im Grundsatz zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung unterliege als reiner Geldanspruch der Verjährung. Unzutreffend ist jedoch die Annahme, zum Zeitpunkt der Klageerhebung im Jahr 2019 seien die Ansprüche auf Abgeltung für den Urlaub des Klägers aus den Jahren 2010 bis 2014 verjährt gewesen. Die dreijährige Verjährungsfrist begann insoweit nicht bereits Ende des Jahres 2015, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, sondern erst Ende des Jahres 2018, nachdem der Gerichtshof der Europäischen Union mit Urteil vom 6. November 2018 neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte. Zuvor war es dem Kläger nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben. 15

1. 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). 16

2. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung unterliegt der Verjährung. 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. 17

a) § 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, wenn er nach § 271 BGB fällig ist, 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 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*). 18

b) 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 Rechtssi- 19

cherheit und Billigkeit grundsätzlich nur die Kenntnis der den Anspruch begründenden 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).

c) Erhebt ein Gläubiger gegen den Schuldner Klage, sind die Zivilgerichte gehalten, bei der Bestimmung des Verjährungsbeginns das Eigentumsrecht des Arbeitnehmers und seinen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz gegen das Interesse an Rechtssicherheit und Rechtsfrieden abzuwägen. Dies gilt auch in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung geltend macht. 20

aa) 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). 21

bb) 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. 22

(1) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des Urlaubs, den der Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis nicht gewährt hat, genießt als obligatorisches 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, 2 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).

(2) 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 unabhängig davon, dass die Beschränkungen, denen das Verjährungsrecht den Abgeltungsanspruch unterwirft, ihrer Rechtsfolge nach weniger weitreichend sind als die Beschränkungen aufgrund von Ausschlussfristen. Die Verjährung berührt nach der Konzeption des Bürgerlichen Gesetzbuchs zwar weder den anspruchsbegründenden Tatbestand noch das Bestehen des Rechts des Gläubigers. Sie führt nicht zum Erlöschen des Anspruchs, sondern gibt dem Schuldner lediglich eine Einrede, die er geltend machen muss. Erhebt er die Einrede der Verjährung, wird jedoch 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).

cc) 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 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 Beweisschwierigkeiten 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*).

dd) 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 vorliegt, 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).

d) Vor Verkündung der Entscheidung des EuGH 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). 27

aa) Eine Änderung der Rechtslage zeichnete sich hinreichend konkret erst mit Verkündung der Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) ab. Zu diesem Zeitpunkt erkannte der EuGH 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 28

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 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 45*).

bb) 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 EuGH stellte 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. 29

e) 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 EuGH mit für den Senat 30

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.

aa) Die Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC enthalten keine 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 EuGH 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).

bb) Nach dieser Rechtsprechung des EuGH 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.

- (1) 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. 33
- (2) Die Regelungen in § 194 Abs. 1, §§ 195, 199 Abs. 1 BGB verstoßen nicht gegen den unionsrechtlichen Grundsatz der Effektivität. 34
- (a) Die Festsetzung von angemessenen Fristen, binnen deren ein Anspruch geltend gemacht werden muss, ist als ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar (st. *Rspr. des EuGH*, 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*). 35
- (b) 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 36

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 den Fällen, in denen der Durchsetzung des Abgeltungsanspruchs die gegenteilige Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen entgegenstand, begann die Verjährungsfrist ausnahmsweise erst mit dem Ende des Jahres 2018. Erst ab dem 6. November 2018 konnte und musste ein Arbeitnehmer in Anbetracht der Entscheidung des EuGH 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.

(3) Die Entscheidung des EuGH vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) 37 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.

(a) 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 -) 38 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 Mitwirkungsobliegenheiten 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.

(b) Diese Erwägungen lassen sich nicht auf den Streitfall übertragen. 39

(aa) 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 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*).

(bb) 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).

(cc) Ist das Arbeitsverhältnis beendet, trifft den Arbeitgeber nicht mehr die 42
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, welcher Urlaub zu welchem Zeitpunkt zu verfallen droht, und ihn aufzufordern, den Urlaub rechtzeitig vor diesem Zeitpunkt zu nehmen.

(dd) Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers gegenüber seinem 43
Arbeitgeber, aus der der EuGH 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 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.“

3. Danach war es dem Kläger bis zur Verkündung der Entscheidung des 44
EuGH 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.

III. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts, das diesen Gesichtspunkt nicht berücksichtigt hat, stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). 45

1. Die aus den Jahren 2010 bis 2014 stammenden Urlaubsansprüche, die der Kläger abgegolten verlangt, sind nicht gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG verfallen. Dies gilt sowohl für die Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den Anspruch auf den vertraglichen Mehrurlaub (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Anstellungsvertrag). 46

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 (*siehe Rn. 28*). 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*). 47

- b) Die Beklagte zu 1. 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. 48
- c) Die für den gesetzlichen Urlaubsanspruch geltenden Grundsätze sind auch auf den vertraglichen Mehrurlaub anzuwenden, den der Kläger und die Beklagte zu 1. unter § 4 Anstellungsvertrag geregelt haben. Die Parteien des Anstellungsvertrags haben ihre jeweiligen Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des vertraglichen Mehrurlaubs und die Voraussetzungen seiner Befristung nicht abweichend von den gesetzlichen Vorgaben geregelt. 49
- aa) Während der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub arbeitsvertraglichen Dispositionen entzogen ist, die sich zuungunsten des Arbeitnehmers auswirken (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG), können die Arbeitsvertragsparteien Urlaubsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Für einen Regelungswillen der Arbeitsvertragsparteien, dem zufolge der vertragliche Mehrurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 52). 50
- bb) Die Parteien haben im Anstellungsvertrag vom 9. Juni 2010 zwar die Dauer der Verfallfrist (31. März des Folgejahres anstatt Ende des Kalenderjahres) abweichend von den gesetzlichen Vorgaben geregelt, nicht jedoch die hier allein in Rede stehenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des vertraglichen Mehrurlaubs sowie die Voraussetzungen seiner Befristung und seines Verfalls. § 4 Abs. 1 Satz 2 des Anstellungsvertrags, dem zufolge Urlaub so rechtzeitig mit der Geschäftsführung abzustimmen ist, dass die Unternehmens- 51

belange nicht beeinträchtigt werden, verlagert nicht Initiativlast, die gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bei der Beklagten zu 1. als Arbeitgeberin lag, auf den Kläger. Vielmehr ist insoweit von einem Gleichlauf des gesetzlichen und des diesen übersteigenden vertraglichen Urlaubsanspruchs auszugehen.

2. Die Vereinbarung des Klägers und der Beklagten zu 1. vom 19. Oktober 2015, dass beide Vertragsparteien keinerlei Ansprüche aus der bisherigen Geschäftsbeziehung haben, keine der Vertragsparteien Ansprüche für die Vergangenheit herleitet oder geltend macht und sämtliche Ansprüche aus der bisherigen Tätigkeit des Auftragnehmers abgegolten seien, hat den Abgeltungsanspruch des Klägers nicht entfallen lassen. Die Abgeltungsklausel ist ein negatives Schuldanerkenntnis, das deklaratorisch die Rechtsauffassung der Vertragsparteien wiedergibt, ohne die Rechtslage mit konstitutiver Wirkung zu gestalten. 52

a) Welche Rechtsqualität und welchen Umfang eine vertragliche Abrede hat, der zufolge die Parteien keine Ansprüche gegeneinander erheben, ist durch Auslegung zu ermitteln (*vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 45*). Der Wille der Parteien, ihre Rechtsbeziehung zu bereinigen, kann insbesondere durch Erlassvertrag, konstitutives oder deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ausgedrückt werden (*vgl. BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 20, BAGE 138, 136*). Ein Erlassvertrag liegt vor, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend als nicht mehr zu erfüllen betrachten (*vgl. BAG 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 14, BAGE 146, 217*). In einem konstitutiven negativen Schuldanerkenntnis wird der Wille der Parteien zum Ausdruck gebracht, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen (*vgl. BAG 28. Oktober 2021 - 8 AZR 371/20 - Rn. 32*). Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ist anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen (*BAG 28. Oktober 2021 - 8 AZR 371/20 - aaO*). Ein solches Anerkenntnis hindert den Gläubiger nicht, Ansprüche gegenüber dem Schuldner geltend zu machen, wenn er darlegt und gegebenenfalls beweist, dass ihm ungeachtet der abgegebenen Erklärung Ansprüche zustehen (*vgl. BAG 24. Mai 2017 - 5 AZR 251/16 - Rn. 59*). 53

- b) Die Vereinbarung der Parteien vom 19. Oktober 2015 stellt eine atypische Willenserklärung dar. Die Auslegung solcher Erklärungen ist grundsätzlich den Tatsachengerichten vorbehalten. Sie kann in der Revision in der Regel nur darauf überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt hat oder gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (*vgl. BAG 20. August 2019 - 9 AZR 468/18 - Rn. 15*). Hat das Landesarbeitsgericht die Erklärung - wie vorliegend - nicht ausgelegt, darf das Revisionsgericht sie selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht den erforderlichen Sachverhalt - wie im Streitfall - vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist (*vgl. BAG 7. September 2021 - 9 AZR 595/20 - Rn. 16, BAGE 175, 351*). 54
- c) Nach diesen Grundsätzen stellt sich die Vereinbarung vom 19. Oktober 2015 als deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis dar, das den Kläger nicht daran hindert, seinen Abgeltungsanspruch gegenüber der Beklagten zu 1. mit der vorliegenden Klage geltend zu machen. 55
- aa) Die Beklagte zu 1. konnte angesichts des Wortlauts „die Vertragsparteien nehmen Bezug auf die bisherige Geschäftsbeziehung und stellen hiermit klar“ nicht davon ausgehen, der Kläger wolle den Bestand seiner Rechte verändern und damit auf seine Ansprüche verzichten. Mit der Formulierung „stellen klar“ bringen die Parteien vielmehr ihr Interesse an einer Dokumentation und Fixierung der von ihnen am 19. Oktober 2015 angenommenen Rechtslage zum Ausdruck, wie sie für ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis kennzeichnend ist. Von einem Verzicht ist in der Vereinbarung vom 19. Oktober 2015 nicht die Rede. 56
- bb) Nichts anderes folgt aus der Erklärung „Sämtliche Ansprüche aus der bisherigen Tätigkeit des Auftragnehmers sind abgegolten“. Eine solche Abgeltungsklausel ist - anders als in Fällen eines bereits zwischen den Parteien bestehenden Rechtsstreits (*vgl. zu einer Ausgleichsklausel im gerichtlichen Vergleich BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - Rn. 21, BAGE 151, 382*) - bei objektiver Aus- 57

legung als deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis aufzufassen (vgl. BAG 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 19, BAGE 146, 217). Mit der Verwendung „abgegolten“ fixieren die Vertragsparteien typischerweise die von ihnen angenommene Rechtslage und dokumentieren das, wovon sie zum Zeitpunkt der Vereinbarung ausgingen (vgl. BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 13, BAGE 154, 93). Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen die Parteien ihre Rechtsbeziehung auf eine neue vertragliche Grundlage stellen. Eine Abgeltungsklausel in dem Vertrag, der an die Stelle der vorherigen Vereinbarung tritt, ist im Regelfall dahingehend zu verstehen, dass die Parteien lediglich ihre Rechtsauffassung festhalten, der zufolge keine Ansprüche aus dem „alten“ Rechtsverhältnis bestehen (vgl. BAG 28. Januar 2015 - 5 AZR 122/13 - Rn. 21). Eine Regelung, mittels deren eine Seite mit konstitutiver Wirkung auf bestehende Rechte verzichtet, liegt hierin - wie im Streitfall - nicht.

IV. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 1 ZPO). 58

1. Der Kläger hat zu Beginn eines jeden Kalenderjahres Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub erworben (§ 4 Abs. 1 Anstellungsvertrag). Die Beklagte zu 1. hat diese Ansprüche weder erfüllt (§ 361 Abs. 1 BGB) noch sind diese in der Folgezeit gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BUrlG verfallen (vgl. B III 1). Der Anspruch auf Abgeltung des aus den Jahren 2010 bis 2014 stammenden Urlaubs im Umfang von insgesamt 150 Tagen ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 19. Oktober 2015 entstanden (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 165, 90). Da es dem Kläger aufgrund der gegenläufigen Rechtsprechung des Senats bis Ende 2018 nicht zumutbar war, den Abgeltungsanspruch gerichtlich zu verfolgen, ist bis zum Zeitpunkt der Klageerhebung am 29. August 2019 die Verjährung nicht eingetreten. 59

2. Auf der Grundlage eines Bruttomonatsgehalts iHv. 6.100,00 Euro (§ 2 Abs. 1 Anstellungsvertrag) hat die Beklagte zu 1. jeden Urlaubstag mit einem Bruttobetrag iHv. 281,54 Euro (6.100,00 Euro mal drei Monate geteilt durch 65 Arbeitstage in der Fünftagewoche und einer gleichmäßigen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden) abzugelten. Von dem Gesamtbetrag iHv. 42.230,77 Euro 60

macht der Kläger für die Jahre 2010 bis 2014 im Wege der abschließenden Gesamtklage einen Bruttobetrag iHv. 37.416,50 Euro geltend.

3. Der von dem Kläger erhobene Anspruch auf Prozesszinsen findet seine Rechtfertigung in den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug (§ 291 Satz 1 Halbs. 1, § 288 Abs. 1 Halbs. 2 ZPO). 61

C. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Die Beklagte zu 1. ist nicht verpflichtet, Urlaub aus dem Jahr 2015 mit einem Bruttobetrag iHv. 7.483,30 Euro abzugelten und hierauf Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30. August 2019 zu entrichten. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 19. Oktober 2015 konnte der Kläger zwar Abgeltung des Urlaubs aus dem Jahr 2015 beanspruchen. Die Beklagte zu 1. ist allerdings gemäß § 214 Abs. 1 BGB berechtigt, die Erfüllung der mit Ablauf des 31. Dezember 2018 verjährten Forderung zu verweigern. Anders als hinsichtlich der Abgeltung des Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 begann die dreijährige Verjährungsfrist für die Abgeltung des Urlaubs aus dem Jahr 2015 mit dem Ende des Jahres 2015. 62

I. Bei der Abgeltung des Urlaubs, den der Kläger zu Beginn des Jahres 2015 erwarb, handelt es sich um einen eigenen Streitgegenstand. Begehrt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub abzugelten, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, bildet das Abgeltungsverlangen hinsichtlich eines jeden einzelnen Urlaubsjahres einen eigenen Streitgegenstand. Anknüpfungspunkt für den Anspruch auf Erholungsurlaub ist gemäß § 1 BUrlG das Kalenderjahr. § 7 Abs. 3 BUrlG unterwirft den Urlaub einem Fristenregime, dem das Kalenderjahr als Referenzzeitraum zugrunde liegt. Der durch das Gericht zu beurteilende Lebenssachverhalt ist demnach das jeweilige Kalenderjahr, aus dem der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gegen den Arbeitgeber herleitet. Nimmt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Abgeltung von Urlaub in Anspruch, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, ist demnach der Urlaub eines jeden Kalenderjahres ein gesonderter Streitgegenstand (*BAG 23. Januar 2018 - 9 AZR 200/17 - Rn. 26 ff., BAGE 161, 347*). 63

II. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) begann mit Ende des Jahres 2015 (§ 199 Abs. 1 BGB) und nicht erst mit Ende des Jahres 2018. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs aus dem Jahr 2015 entstand mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 19. Oktober 2015 (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB, vgl. zum Entstehungszeitpunkt BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 165, 90). Dem Kläger war es zu diesem Zeitpunkt auch zuzumuten, Klage auf Abgeltung des aus dem Jahr 2015 stammenden Urlaubs zu erheben. Ohne Rücksicht darauf, dass der Senat zu dieser Zeit noch davon ausging, Urlaubsansprüche verfielen mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten, war der Urlaub aus dem Jahr 2015 am 19. Oktober 2015 nicht verfallen und - auch auf der Grundlage der damaligen Rechtsprechung - von der Beklagten zu 1. abzugelten. Der Kläger hatte zu diesem Zeitpunkt sowohl Kenntnis von der Beklagten zu 1. als Schuldnerin des Abgeltungsanspruchs als auch von den seinen Anspruch begründenden Tatsachen (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB) und der Urlaubsregelung unter § 4 Abs. 1 des Anstellungsvertrags. 64

D. Von den Kosten des Rechtsstreits in erster und zweiter Instanz hat der Kläger acht Zehntel und die Beklagte zu 1. zwei Zehntel zu tragen. Die Kosten der Revision sind gegeneinander aufzuheben. Diese Quote entspricht dem Verhältnis, in dem die Parteien mit ihren Klageanträgen unterlegen sind (§ 92 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO). 65

Kiel

Zimmermann

Suckow

Gell

Sucher