

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 7. Juli 2020
- 9 AZR 323/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:070720.U.9AZR323.19.0

I. Arbeitsgericht Iserlohn

Urteil vom 19. April 2018
- 4 Ca 2349/17 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 13. Februar 2019
- 5 Sa 524/18 -

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltungsanspruch - tarifliche Ausschlussfristen

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 323/19
5 Sa 524/18
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Juli 2020

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 7. Juli 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Müller und die ehrenamtliche Richterin Lipphaus für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Februar 2019 - 5 Sa 524/18 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2016. 1
- Der Kläger war vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2016 bei der Beklagten auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. Eine vom Kläger erhobene Befristungskontrollklage wurde vom Landesarbeitsgericht Hamm durch Urteil vom 5. Oktober 2017 (- 11 Sa 687/17 -) rechtskräftig abgewiesen. 2
- Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für die chemische Industrie in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie geschlossene Manteltarifvertrag der chemischen Industrie vom 24. Juni 1992 idF vom 2. Februar 2016 (MTV) regelt ua.: 3
- „§ 12
Urlaub
I.
Urlaubsanspruch
- ...
5. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. ...

7. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.

...

II.

Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.

...

IV.

Urlaubsabgeltung

1. Der Urlaub kann grundsätzlich nicht abgegolten werden.
2. Soweit jedoch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt ist, ist er abzugelten. Nicht erfüllbare Urlaubsansprüche sind nicht abzugelten.

...

4. Die Urlaubsabgeltung ist in Höhe des Urlaubsentgelts zuzüglich des Urlaubsgelds zu gewähren; das Urlaubsentgelt ist in diesem Falle nach dem Entgelt bzw. den Monatsbezügen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen.

...

§ 16

Ausschlussfristen

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die richtige und vollständige Abrechnung von Vergütungen für Schicht-, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie bei Barzahlungen die Übereinstimmung des in der Abrechnung genannten Betrages mit der tatsächlichen Auszahlung unverzüglich zu überprüfen.
2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Textform geltend gemacht werden.

4. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muss er spätestens einen Monat nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

5. Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“.

Der „Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der chemischen Industrie“ lautet auszugsweise:

4

„III.

Zusätzliches Urlaubsgeld

§ 10

Vollbeschäftigten Arbeitnehmern wird ein Urlaubsgeld von 20,45 Euro für jeden tariflichen Urlaubstag gemäß § 12 Abschnitt II Ziffern 1 und 2 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie neben dem Urlaubsentgelt gewährt.

...“

Mit Schreiben vom 4. Dezember 2017 verlangte der Kläger von der Beklagten erfolglos, ihm 23 Urlaubstage unter Anrechnung des von ihr iHv. 613,50 Euro brutto bereits gezahlten Urlaubsgelds mit einem Restbetrag iHv. 3.290,87 Euro brutto abzugelten. Er hat die Auffassung vertreten, der Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht nach § 16 Ziffer 3 MTV verfallen. Die einmonatige tarifliche Ausschlussfrist sei unwirksam, weil sie unangemessen kurz sei und dem Berechtigten nicht die Möglichkeit lasse, seinen Anspruch effektiv geltend zu machen. § 16 MTV sei zudem unwirksam, weil die Bestimmung gegen § 202 Abs. 1 BGB verstoße, jedenfalls aber wegen der fehlenden Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns nach § 3 Satz 1 MiLoG teilunwirksam. Die Wirksamkeit von § 16 MTV unterstellt, habe er die Ausschlussfrist mit der Einreichung der Befristungskontrollklage am 20. Oktober 2016 gewahrt.

5

Der Kläger hat beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.290,87 Euro brutto
nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz
seit dem 16. Dezember 2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht 7
vertreten, der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers sei nach § 16 MTV ver-
fallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 8
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Klä-
ger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die 9
Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nicht begründet. Es kann dahinstehen,
ob der Kläger Urlaubsabgeltung in geltend gemachter Höhe beanspruchen
konnte, denn der von ihm erhobene Anspruch ist gemäß § 16 MTV erloschen.
Dem Kläger steht deshalb auch kein Zinsanspruch zu.

I. Der Abgeltungsanspruch unterlag der tariflichen Ausschlussfristenrege- 10
lung.

1. Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Lan- 11
desarbeitsgerichts fanden die Regelungen des MTV kraft arbeitsvertraglicher Be-
zugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

2. § 16 MTV erfasst „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“. Zu diesen ge- 12
hört ua. der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Finden sich keine sachlichen Ein-
schränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsver-
hältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsver-
tragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstel-

lung gegeneinander haben (*BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 12*). Hier-
von ausgenommen sind nach § 16 Ziffer 5 MTV allein beiderseitige Schadenser-
satzansprüche sowie beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeits-
verhältnis.

II. Die Ausschlussfristenregelung in § 16 MTV ist rechtswirksamer Vertrags- 13
bestandteil geworden.

1. Nach § 16 Ziffer 2 Satz 1 MTV müssen die Ansprüche beider Seiten aus 14
dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fäl-
ligkeit in Textform geltend gemacht werden; im Falle des Ausscheidens gemäß
§ 16 Ziffer 3 MTV spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhält-
nisses. Ansprüche, die erst danach fällig werden, müssen gemäß § 16 Ziffer 4
MTV spätestens einen Monat nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Nach Ab-
lauf dieser Fristen ist die Geltendmachung gemäß § 16 Ziffer 2 Satz 2 MTV aus-
geschlossen.

2. Es kann im Streitfall dahinstehen, ob § 16 Ziffer 3 MTV wegen unange- 15
messener Kürze der Ein-Monats-Frist unwirksam ist, denn daraus ergäbe sich
nicht, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung überhaupt keiner Ausschlussfrist
unterläge. Vielmehr wäre dann auf die Drei-Monats-Frist des § 16 Ziffer 2 MTV
abzustellen. Auch diese Frist hat der Kläger nicht gewahrt.

a) § 16 Ziffer 3 MTV knüpft - wie § 16 Ziffer 4 MTV - als Spezialregelung an 16
die Grundregelung des § 16 Ziffer 2 MTV an, die für alle Ansprüche beider Seiten
aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme der in § 16 Ziffer 5 MTV genannten gilt.
Dies ergibt sich nicht nur aus der systematischen Stellung der Bestimmungen,
sondern auch daraus, dass § 16 Ziffer 3 und Ziffer 4 MTV die Art der erfassten
Ansprüche und die Rechtsfolgen der unterlassenen Geltendmachung nicht ei-
genständig regeln (*vgl. zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und
Angestellte in der chemischen Industrie BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR
606/98 - zu II 2 a der Gründe*).

- b) Wäre die in § 16 Ziffer 3 MTV gesetzte Ausschlussfrist unangemessen kurz, würde durch diese Sondervorschrift die Grundregelung in § 16 Ziffer 2 MTV nicht verdrängt. Die Beschränkung auf Ansprüche, deren Fälligkeit während des Arbeitsverhältnisses eintritt, lässt sich nicht unmittelbar aus § 16 Ziffer 2 MTV herleiten. Sie ergibt sich erst aus § 16 Ziffer 3 und Ziffer 4 MTV. Nur soweit diese Regelungen für Ansprüche, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits fällig sind oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses fällig werden, eine kürzere Ausschlussfrist - wirksam - festlegen, tritt die Grundregelung des § 16 Ziffer 2 MTV zurück (*vgl. BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 606/98 - zu II 2 b aa der Gründe; vgl. zum Manteltarifvertrag für die Kautschukindustrie in den Ländern Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland vom 17. Dezember 2003 BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 28, BAGE 140, 133*). 17
3. § 16 Ziffer 2 MTV verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Eine Beschränkung der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien kann sich nur aus einem Verstoß gegen höherrangiges Recht ergeben (*BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139; vgl. auch 22. März 2018 - 6 AZR 835/16 - Rn. 66, BAGE 162, 247; 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 26 mwN*). 18
- a) § 16 MTV ist nicht gemäß § 202 Abs. 1, § 134 BGB unwirksam. Nach § 16 Ziffer 5 MTV sind beiderseitige Schadensersatzansprüche und damit auch die Haftung wegen Vorsatzes aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussfrist ausgenommen. Ein Verstoß gegen § 202 Abs. 1 BGB hätte zudem lediglich die Teilnichtigkeit der tariflichen Regelung nach § 134 BGB zur Folge. Im Übrigen bliebe sie wirksam (*vgl. BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41*). 19
- b) § 16 Ziffer 2 MTV ist auch nicht wegen der Kürze der darin vorgesehenen Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Tarifliche Ausschlussfristen sind keiner Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen (*vgl. BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139*). 20

- aa) Tarifverträge sind nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgenommen. Auch eine Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen erfolgt nicht, weil sie nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur stattfindet, wenn von Rechtsvorschriften abgewichen wird. Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, aufgrund welcher Regelungstechnik der betreffende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Voraussetzung ist, dass der Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis in seinem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich erfasst (*BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 14; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 28 f. mwN, BAGE 163, 144*). 21
- bb) Daher sind §§ 305 ff. BGB im Streitfall nicht anzuwenden. Die zu prüfende Ausschlussfristenregelung ist nicht im Arbeitsvertrag geregelt, sondern in einem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrag. Der Arbeitsvertrag verweist nicht lediglich auf einzelne Vorschriften oder Teilkomplexe des MTV, sondern auf den gesamten Tarifvertrag. Für die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags ist zu vermuten, dass die divergierenden Interessen angemessen ausgeglichen werden (*vgl. BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139*). Deswegen ist jedenfalls für die Globalverweisung - wie vorliegend - auf einen gesamten Tarifvertrag anerkannt, dass sie nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB privilegiert ist (*BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 15; 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 24*). Der Kläger stellt nicht in Abrede, dass das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des MTV erfasst ist. 22
- c) Der Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG führt lediglich zur Teilunwirksamkeit von § 16 Ziffer 2 MTV. Die tarifliche Ausschlussfrist erfasst zwar den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und sieht damit eine nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksame Beschränkung der Geltendmachung des Anspruchs vor. Dies führt jedoch lediglich „insoweit“ zur Unwirksamkeit der tariflichen Verfallklausel, als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen ist. Hinsichtlich der Übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleibt die Verfallklausel wirksam 23

(BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 41). Anders als bei einer vom Arbeitgeber gestellten Ausschlussfristenregelung führt die fehlende Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns nicht zur Unwirksamkeit der Regelung wegen Intransparenz (vgl. hierzu BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 27 ff. mwN, BAGE 163, 282), denn bei tariflichen Ausschlussfristen findet eine Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB iVm. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht statt. Ein Verstoß gegen das Gebot der Normenklarheit liegt nicht vor (vgl. hierzu im Einzelnen BAG 26. Februar 2020 - 4 AZR 48/19 - Rn. 38 ff. mwN).

d) Der Wirksamkeit von § 16 Ziffer 2 MTV steht der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht entgegen. 24

aa) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs kann nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterliegen (st. Rspr. vgl. zu tarifvertraglichen Ausschlussfristen BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 33 mwN; zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 29, BAGE 163, 282). 25

bb) Ausgehend von der durch den Gerichtshof der Europäischen Union vorgenommenen und für den Senat nach Art. 267 AEUV verbindlichen Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC verstößt § 16 Ziffer 2 MTV auch nicht gegen Unionsrecht. 26

(1) Die Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC enthalten keine Vorgaben hinsichtlich der Möglichkeit, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub und - als eng mit diesem Anspruch verbundenen Anspruch - 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 27

Verfahrensautonomie der Mitgliedstaaten Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung, die Verfahrensmodalitäten auszugestalten, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten (*vgl. nur EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112; 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 24 f. mwN*). 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) (*EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12 - Rn. 112*).

(2) Ausgehend von dieser Rechtsprechung des Gerichtshofs ist die Anwendung der Ausschlussfrist des § 16 Ziffer 2 MTV 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. 28

(a) Die Entstehung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG wird durch § 16 Ziffer 2 MTV nicht von einer weiteren Voraussetzung abhängig gemacht. Tarifliche Ausschlussfristen betreffen nicht den Inhalt eines Anspruchs, sondern regeln den Fortbestand eines bereits entstandenen Rechts (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 29, BAGE 139, 1*). 29

(b) Der Grundsatz der Äquivalenz ist gewahrt. § 16 Ziffer 2 MTV unterscheidet 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 Urlaubsansprüchen gerichtete Zahlungsanspruch ist mit sonstigen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber vergleichbar, insbesondere mit Ansprüchen auf Zahlung von Vergütung, für die § 16 Ziffer 2 MTV in gleicher Weise gilt. 30

- (c) § 16 Ziffer 2 MTV verstößt auch nicht gegen den Grundsatz der Effektivität. 31
- (aa) Die Festsetzung von angemessenen Ausschlussfristen ist als ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar (*st. Rspr. des Gerichtshofs, vgl. nur EuGH 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 der Fristlauf nicht vor dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Arbeitnehmer von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt (*vgl. EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 41; BAG 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 36, BAGE 159, 159*).
- (bb) § 16 Ziffer 2 MTV schränkt die Effektivität der Durchsetzung des unionsrechtlich gewährleisteten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht unzulässig ein. 33
Als Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen hat die Tarifnorm nach nationalem Recht die Vermutung der Angemessenheit für sich (*vgl. BAG 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 15; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29, BAGE 148, 139; 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 27, BAGE 140, 133*). Unabhängig davon ist nicht ersichtlich, dass die Länge der mit § 16 Ziffer 2 Satz 1 MTV gesetzten Frist von drei Monaten nach Fälligkeit als solche die Ausübung der vom Unionsrecht verliehenen Rechte unmöglich machen oder übermäßig erschweren könnte (*vgl. für eine Frist von zwei Monaten EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 39 [zu § 15 Abs. 4 AGG]; 6. Oktober 2009 - C-40/08 - Rn. 42 ff.*), zumal Fälligkeit im Sinne tariflicher Ausschlussfristen nicht stets ohne weiteres schon mit der Entstehung des Anspruchs eintritt. Es muss dem Gläubiger vielmehr tatsächlich möglich sein, seinen Anspruch geltend zu machen (*BAG 27. März 2019 - 5 AZR 71/18 - Rn. 34, BAGE 166, 222; 14. November 2018 - 5 AZR 301/17 - Rn. 27 mwN, BAGE 164, 159*). Der Arbeitnehmer kann sich mithin nicht in einer Situation befinden, in der die Ausschlussfrist zu laufen beginnt

oder sogar abgelaufen ist, ohne dass ihm die anspruchsbegründenden Tatsachen überhaupt bekannt sind (vgl. *EuGH* 6. Oktober 2009 - C-40/08 - Rn. 45; *BAG* 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 24, *BAGE* 166, 285; 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 56, *BAGE* 159, 159). Der ausscheidende Arbeitnehmer ist zudem grundsätzlich in der Lage, seinen Abgeltungsanspruch anhand des Bundesurlaubsgesetzes und der einschlägigen tariflichen Vorschriften selbst zu berechnen und gegenüber dem Arbeitgeber in Textform geltend zu machen. Er ist regelmäßig nicht auf zusätzliche Auskünfte angewiesen, deren Einholung zusätzliche Zeit beanspruchen würde (vgl. zu einer zweimonatigen und alternativ zu einer dreimonatigen Ausschlussfrist *BAG* 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 27, *BAGE* 140, 133; zur zweimonatigen Ausschlussfrist des RTV Gebäudereiniger *BAG* 6. Mai 2014 - 9 AZR 758/12 - Rn. 12; vgl. zu einer tariflichen Ausschlussfrist sechs Wochen ab Entstehung des Anspruchs *BAG* 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 29).

(d) Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV (vgl. zu den Voraussetzungen hierfür *BVerfG* 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29; 15. Dezember 2016 - 2 BvR 221/11 - Rn. 36 f. mwN; *BAG* 23. Mai 2018 - 5 AZR 303/17 - Rn. 23 mwN; 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 50; 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15 - Rn. 27 f., *BAGE* 158, 230) bedarf es daher nicht. Mit der zitierten Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die unionsrechtlichen Grundsätze, nach denen der Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaubs einer tariflichen Ausschlussfrist unterliegen kann, als geklärt anzusehen.

34

e) § 16 MTV erfasst aufgrund seiner weiten Formulierung auch Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs. Die Tarifvertragsparteien können die Abgeltung von Urlaubsansprüchen, 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 (vgl. *EuGH* 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 34 ff. mwN; *BAG* 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 28 mwN). Der tarifliche Mehrurlaub und dessen Abgeltung unterfallen weder dem tariflich unabdingbaren Schutz der §§ 1, 3 Abs. 1, § 13

35

Abs. 1 Satz 1 BUrIG noch Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC (vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 13 mwN, BAGE 139, 1). Die Tarifvertragsparteien sind deshalb nicht gehindert, die Durchsetzung des Anspruchs von der Einhaltung einer tariflichen Ausschlussfrist abhängig zu machen (st. Rspr. BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 42, BAGE 140, 133).

III. Der Kläger hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht rechtzeitig iSv. § 16 Ziffer 2 MTV geltend gemacht. 36

1. Die Ausschlussfrist begann mit Fälligkeit des Anspruchs am 30. September 2016 zu laufen. 37

a) Der Abgeltungsanspruch entsteht mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Wegfall des Abgeltungsverbots. Er wird grundsätzlich gleichzeitig fällig (BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 37; 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 29 mwN). 38

b) Die Fälligkeit des Anspruchs iSv. § 16 Ziffer 2 MTV ist nicht aufgrund besonderer Umstände, die zu einem Auseinanderfallen von Entstehung und Fälligkeit eines Anspruchs führen können (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 38; BAG 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 37), erst zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten. Solche besonderen Umstände hat der Kläger nicht vorgetragen; sie sind auch nicht ersichtlich. Der Kläger hat insbesondere nicht behauptet, das Bestehen und der Umfang des Urlaubsanspruchs seien ihm nicht bekannt gewesen. 39

c) Der Streit der Parteien über die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses führte nicht zu einer späteren Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung. Die vor der rechtskräftigen Entscheidung über die Befristungskontrollklage bestehende Ungewissheit der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses steht der Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht entgegen. Die gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit der Befristung hat lediglich feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Maßgeblich ist allein 40

die objektive Rechtslage (*vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 98/19 - Rn. 20; 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 55*).

2. Der Kläger hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht fristgerecht iSv. § 16 Ziffer 2 MTV geltend gemacht. 41

a) Zum Zeitpunkt der Geltendmachung durch den Kläger mit Schreiben vom 4. Dezember 2017 war der Anspruch bereits verfallen. Die Ausschlussfrist des § 16 Ziffer 2 MTV endete drei Monate nach Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs mit Ablauf des 30. Dezembers 2016 (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB). Die in § 16 Ziffer 3 MTV gesetzte Frist wäre bereits vor diesem Zeitpunkt abgelaufen. 42

b) Der Kläger hat die tarifliche Ausschlussfrist hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht durch die Erhebung der Befristungskontrollklage gewahrt. Diese Klage ließ die Obliegenheit des Klägers nicht entfallen, den Anspruch iSd. § 16 MTV geltend zu machen (*vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 37 ff.*). 43

aa) Mit einer Bestandsschutzklage wahrt der Arbeitnehmer, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, eine einstufige Ausschlussfrist bzw. die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist für alle aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche (*vgl. BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 27, BAGE 149, 169; 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 14, BAGE 143, 119*). 44

bb) Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung knüpft nicht an den mit der Befristungskontrollklage angestrebten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses an, sondern setzt mit der in § 7 Abs. 4 BUrlG geforderten Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade das Gegenteil voraus. Will der Arbeitnehmer den Verfall solcher Ansprüche verhindern, reicht die Erhebung einer Befristungskontrollklage nicht aus (*vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 35 ff. mwN*). 45

- c) Entgegen der Auffassung der Revision liegt darin kein Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG. 46
- aa) Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 20 GG gewährleistet den Parteien im Zivilprozess effektiven Rechtsschutz. Danach darf den Prozessparteien der Zugang zu den Gerichten nicht in unzumutbarer, durch Sachgründe nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden. Die Gerichte haben die Tragweite des Grundrechts auf einen effektiven Rechtsschutz zu beachten und das Verfahrensrecht so auszulegen und anzuwenden, dass sie hierzu nicht in Widerspruch geraten (*vgl. BVerfG 22. Oktober 2004 - 1 BvR 894/04 - zu II 2 a der Gründe zu § 12 Abs. 3 Satz 1 VVG aF*). Diese Grundsätze sind auch bei der Auslegung und Anwendung von Ausschlussfristen zu beachten (*vgl. BAG 18. September 2019 - 5 AZR 240/18 - Rn. 42*). Dem Arbeitnehmer dürfen danach keine übersteigerten Obliegenheiten zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche auferlegt werden (*vgl. zu tariflichen Ausschlussfristen BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 21 f.; BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 39*). Die Beschreitung des Rechtswegs und die Ausschöpfung prozessualer Möglichkeiten kann vereitelt werden, wenn das Kostenrisiko zu dem mit dem Verfahren angestrebten Erfolg außer Verhältnis steht (*BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 21 f.*). 47
- bb) Die einstufige Ausschlussfrist des § 16 MTV, die eine außergerichtliche Geltendmachung in Textform verlangt, stellt keine Hürde für den Zugang zu den Gerichten für Arbeitssachen auf (*vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 38*). Für den Arbeitnehmer entstehen durch die Obliegenheit einer Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs in Textform keine unzumutbaren zusätzlichen Kostenrisiken. 48
- IV. Einem vollständigen Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs steht § 3 Satz 1 MiLoG nicht entgegen. Die Bestimmungen des MiLoG finden - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat - auf den Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG keine Anwendung (*vgl. hierzu im Einzelnen BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 532/18 - Rn. 55 ff.*). Eines Vorabentscheidungsverfahrens nach 49

Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Die Frage, ob der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung den Regelungen des MiLoG unterfällt, ist allein nach nationalem Recht zu entscheiden.

V. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 50

Kiel

Zimmermann

Weber

G. Müller

Lipphaus