

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 17. Oktober 2017  
- 9 AZR 80/17 -  
ECLI:DE:BAG:2017:171017.U.9AZR80.17.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 28. April 2016  
- 6 Ca 3528/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 11. Oktober 2016  
- 8 Sa 405/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsabgeltung - Ausschlussfristen - Fälligkeit - keine Geltendmachung  
des Urlaubsabgeltungsanspruchs durch Kündigungsschutzklage

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 80/17  
8 Sa 405/16  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
17. Oktober 2017

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Oktober 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und Gell für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Oktober 2016 - 8 Sa 405/16 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Abgeltung von 30 Urlaubstagen aus dem Jahr 2014 sowie die Zahlung einer Sonderurlaubsprämie. 1

Der Kläger war ab dem 1. Dezember 2013 bei der Beklagten gegen eine monatliche Vergütung von 2.650,00 Euro brutto als Mechaniker beschäftigt. In § 6 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 2. Dezember 2013 ist geregelt, dass der Kläger 30 Werktage Urlaub erhält. Unter der Überschrift „§ 9 Ausschlussklausel“ vereinbarten die Parteien Folgendes: 2

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.“

Der Kläger war seit Dezember 2013 durchgehend arbeitsunfähig krank. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 29. September 2014 zum 31. Oktober 2014. Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht am 13. November 2015 einen Vergleich, dem zufolge das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung der Beklagten vom 29. September 2014 fristgemäß mit Ablauf des 31. Oktober 2014 endete. In diesem Zusammenhang erklärte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten auf Hinweis des Klägers, es stünden noch Urlaubsansprüche offen, das Arbeitsverhältnis werde ordnungsgemäß abgerechnet. In der von der Beklagten 3

erstellten Schlussabrechnung vom 25. November 2015 war ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen ausgewiesen.

Mit seiner am 18. Dezember 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 23. Dezember 2015 zugestellten Klage hat der Kläger die Abgeltung von 30 Urlaubstagen aus dem Jahr 2014 mit 3.669,00 Euro brutto sowie die Zahlung einer Sonderurlaubsprämie iHv. 1.200,00 Euro brutto verlangt. Er hat behauptet, alle anderen Mitarbeiter der Beklagten hätten diese Prämie erhalten. Der Anspruch folge daher aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, aber auch aus betrieblicher Übung. Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, die Ausschlussfristenregelung in § 9 des Arbeitsvertrags sei rechtswirksam. Im Übrigen sei für die Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Oktober 2014, sondern auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs am 13. November 2015 abzustellen. Danach habe er seinen Urlaubsabgeltungsanspruch fristgerecht geltend gemacht. Unabhängig davon habe er den Urlaubsabgeltungsanspruch durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage im Sinne der Ausschlussfristenregelung schriftlich geltend gemacht. 4

Der Kläger hat beantragt, 5  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.869,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24. Dezember 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, etwaige Ansprüche des Klägers seien gemäß § 9 des Arbeitsvertrags verfallen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 7

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil 8

des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, an den Kläger zur Abgeltung seines Urlaubsanspruchs aus dem Jahr 2014 einen Betrag iHv. 3.669,00 Euro brutto und eine Sonderurlaubsprämie iHv. 1.200,00 Euro brutto zu zahlen. Die von dem Kläger erhobenen Ansprüche sind verfallen. Dem Kläger steht deshalb auch kein Zinsanspruch zu.

- A. Der dem Kläger zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Urlaubsabgeltungsanspruch ist gemäß § 9 des Arbeitsvertrags erloschen. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. 9
- I. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung ist auf den Abgeltungsanspruch anzuwenden. 10
1. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch Ausschlussfristen unterliegen. Dies hat der Senat sowohl für tarifvertragliche Ausschlussfristen (*vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 14 ff., BAGE 139, 1*) als auch für Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (*BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 28, BAGE 150, 207*) entschieden. 11
2. § 9 des Arbeitsvertrags erfasst „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“. Zu diesen gehört ua. der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Finden sich keine sachlichen Einschränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (*BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 29, BAGE 150, 207; 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 17, BAGE 140, 133*). 12

- II. Die Regelung in § 9 des Arbeitsvertrags ist rechtswirksamer Vertragsbestandteil geworden. 13
1. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB). Dafür begründet das äußere Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 299/13 (F) - Rn. 17 mwN), der keine der Parteien entgegengetreten ist. 14
2. Die Klausel ist nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB und damit Vertragsbestandteil geworden. Die Vereinbarung von Ausschlussfristen entspricht einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 19, BAGE 154, 93; vgl. auch BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 115, 19). Die Regelung befindet sich auch nicht an einer irgendwo im Arbeitsvertrag versteckten Stelle, sondern in einem mit „Ausschlussklausel“ überschriebenen eigenen Paragraphen. 15
3. Auch § 307 Abs. 1 BGB steht der Klausel nicht entgegen. 16
- a) Die Klausel verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine einzelvertragliche Verfallfrist, die wie § 9 des Arbeitsvertrags eine Geltendmachung innerhalb eines Zeitraums von mindestens drei Monaten verlangt, begegnet in AGB-rechtlicher Hinsicht keinen durchgreifenden Bedenken (vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - zu II 5 der Gründe, BAGE 116, 66; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV der Gründe, BAGE 115, 19). 17
- b) Die Klausel ist auch nicht intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ordnet eindeutig den Verfall der Ansprüche an, wenn diese nicht innerhalb der Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. 18
- c) Ein Verstoß gegen § 307 Abs. 1 BGB läge für den streitgegenständlichen Zeitraum selbst bei einer Auslegung von § 9 des Arbeitsvertrags nicht vor, 19

der zufolge die Klausel grundsätzlich auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG erfasste (vgl. zu dieser Auslegung: MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 27; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 66 Rn. 43; Sagan/Witschen jM 2014, 372, 376; Nebel/Kloster BB 2014, 2933, 2936; unentschieden: Preis/Ulber Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz S. 53 f.; Bayreuther NZA 2014, 865, 870; vgl. zu § 9 AEntG BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 21, BAGE 156, 150).

aa) Wegen der Einbeziehung des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn verstieße sie dann zwar gegen § 3 Satz 1 MiLoG. Danach sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam. Die Norm erfasst ua. Regelungen über Ausschlussfristen, soweit diese (auch) zur Vermeidung des Verfalls des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn dessen rechtzeitige Geltendmachung verlangen. Denn Ausschlussfristen betreffen die Art und Weise der Geltendmachung eines entstandenen Anspruchs (vgl. BAG 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 31 mwN, BAGE 137, 249). Sie beschränken somit iSv. § 3 Satz 1 MiLoG die Geltendmachung des (Mindestlohn-)Anspruchs in zeitlicher Hinsicht. 20

bb) Vorliegend muss der Senat nicht entscheiden, ob der Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Gesamtnichtigkeit einer Verfallklausel nach § 306 BGB führt, dessen Rechtsfolgen nicht nur zur Anwendung kommen, wenn sich die Unwirksamkeit einer AGB-Klausel aus den §§ 305 ff. BGB selbst ergibt, sondern auch dann, wenn sie gegen sonstige Verbote verstößt (vgl. BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 23, BAGE 156, 150; 19. Juni 2012 - 9 AZR 712/10 - Rn. 21 mwN). Unabhängig davon, ob für die Prüfung der Wirksamkeit einer Formulklausel im Individualprozess allein auf die Gesetzeslage zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses abzustellen ist und nachträgliche Gesetzesänderungen grundsätzlich keine Änderung des Prüfungsmaßstabs mehr bewirken können (vgl. BGH 25. Juni 2014 - VIII ZR 344/13 - Rn. 31, 38, BGHZ 201, 363; 4. Februar 2009 21

- VIII ZR 66/08 - Rn. 15; Palandt/Grüneberg 76. Aufl. § 307 Rn. 7; Staudinger/Coester [2013] § 307 Rn. 100) oder eine Klausel bei Dauerschuldverhältnissen auch einer AGB-Kontrolle im Lichte des geänderten Rechts zu unterziehen ist (vgl. Palandt/Grüneberg aaO; Sagan RdA 2017, 264, 267), ist der vor Inkrafttreten des MiLoG vereinbarte § 9 des Arbeitsvertrags jedenfalls für den streitgegenständlichen Zeitraum nicht am Maßstab des § 3 Satz 1 MiLoG zu messen.

(1) Die Ausschlussfristenregelung weicht nicht zu Ungunsten des Klägers von der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns aus § 1 MiLoG ab. Denn sein Arbeitsverhältnis war bereits mit Ablauf des 31. Oktober 2014 rechtlich beendet. Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ist durch Art. 1 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (*Tarifautonomiestärkungsgesetz, BGBl. I 2014, 1348*) eingeführt und am 16. August 2014 am Tag nach seiner Verkündung (*Art. 15 Abs. 1 Tarifautonomiestärkungsgesetz*) in Kraft getreten. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn besteht erst seit dem 1. Januar 2015 (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG). Hierbei handelt es sich um einen gesetzlichen Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt (*BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 16, BAGE 157, 356; 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22, BAGE 155, 202*). Das MiLoG greift in die Entgeltvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien und anwendbare Tarifverträge nur insoweit ein, als sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - aaO*). Der den Schutz des Mindestlohnanspruchs bezweckende § 3 Satz 1 MiLoG setzt eine zeitliche Parallelität von arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltansprüchen einerseits und dem Mindestlohnanspruch andererseits voraus. Ein zeitliches Nebeneinander dieser Ansprüche war vor Geltung des gesetzlichen Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 ausgeschlossen.

(2) Für den streitgegenständlichen Zeitraum scheidet auch ein Verstoß der Klausel gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB aus (vgl. zu einem Verstoß gegen § 9 Satz 3 AEntG *BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 28 ff., BAGE 156, 150*).

(a) Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung aus der mangelnden Klarheit und Verständlichkeit der Bedingung ergeben. Dieses Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Es müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Der Vertragspartner des Klauselverwenders soll ohne fremde Hilfe Gewissheit über den Inhalt der vertraglichen Rechte und Pflichten erlangen und nicht von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten werden (*st. Rspr.*, zB BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 29, BAGE 156, 150; 21. Januar 2015 - 10 AZR 84/14 - Rn. 33, BAGE 150, 286). Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche unter Hinweis auf die in der Klausel getroffene Regelung abzuwehren, benachteiligt den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - aaO mwN). 24

(b) Danach war die Ausschlussfristenregelung in § 9 des Arbeitsvertrags jedenfalls für Ansprüche aus der Zeit vor dem 1. Januar 2015 nicht intransparent. Die Klausel stellte die Rechtslage nicht irreführend dar. Sie konnte dem durchschnittlichen Arbeitnehmer nicht den Eindruck vermitteln, er müsse auch den noch nicht in Kraft gesetzten Mindestlohnanspruch nach § 1 MiLoG innerhalb der dort vorgesehenen Frist schriftlich geltend machen. Es bestand insoweit nicht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte (aus dem MiLoG) abgehalten wird. 25

d) Der in § 9 des Arbeitsvertrags angeordnete Verfall ist auch unabhängig davon wirksam, ob der Anspruch auf die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs oder auf Abgeltung des übergesetzlichen Mehrurlaubs gerichtet ist. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch die vom Gerichtshof der Europäischen Union vorgenommene und für den Senat nach Art. 267 AEUV verbindliche Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und 26

des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*Arbeitszeitrichtlinie, ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9*) entgegen (*vgl. ausf. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 32 ff. mwN*).

III. Der Kläger hat die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung und auf eine Sonderurlaubsprämie nicht binnen der dreimonatigen Ausschlussfrist gemäß § 9 des Arbeitsvertrags geltend gemacht. 27

1. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung war mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2014 fällig. Der Kläger hätte ihn deshalb spätestens bis zum 31. Januar 2015 schriftlich gegenüber der Beklagten geltend machen müssen. Diese Frist hat der Kläger nicht gewahrt. 28

a) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des ihm nicht gewährten Urlaubs entsteht gemäß § 7 Abs. 4 BUrtG mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt fällig (*BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 758/12 - Rn. 14; 6. August 2013 - 9 AZR 956/11 - Rn. 22*). Ist eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung gemäß § 271 Abs. 1 BGB sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken. Fehlen Sonderregelungen, gilt der Grundsatz sofortiger Fälligkeit der Leistung (*BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 758/12 - aaO; 8. April 2014 - 9 AZR 550/12 - Rn. 15*). Dies gilt auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist (*BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 23; 9. August 2011 - 9 AZR 352/10 - Rn. 19 ff.*). Ein Auseinanderfallen von Entstehungs- und Fälligkeitszeitpunkt kann nur unter besonderen Umständen angenommen werden. Solche liegen beispielsweise vor, wenn es dem Gläubiger praktisch unmöglich ist, den Anspruch mit seinem Entstehen geltend zu machen. Das ist etwa der Fall, wenn die rechtsbegründenden Tatsachen in der Sphäre des Schuldners liegen und der Gläubiger es nicht durch schuldhaftes Zögern versäumt hat, sich Kenntnis von den Voraussetzungen zu verschaffen, die er für die Geltendmachung benötigt (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 37*). 29

b) Die für den Lauf der Ausschlussfrist maßgebliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien trat durch die Kündigung der Beklagten vom 29. September 2014 mit Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Oktober 2014 ein. Das vom Kläger eingeleitete Kündigungsschutzverfahren und dessen Beendigung durch gerichtlichen Vergleich haben auf die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und dessen Fälligkeit keinen Einfluss. 30

aa) Die Kündigung ist eine einseitige rechtsgeschäftliche Willenserklärung. Sie gehört zu den rechtsvernichtenden (negativen) Gestaltungsrechten. Ein Gestaltungsrecht gewährt die Macht zur Gestaltung konkreter Rechtsbeziehungen durch einseitiges Rechtsgeschäft. Durch rechtsvernichtende Gestaltungsrechte wie eine Kündigung wird im Ausübungsfall regelmäßig einseitig und unmittelbar in eine fremde rechtliche Sphäre eingebrochen. Die Kündigung eines Dauerschuldverhältnisses führt die gewollten Rechtswirkungen zu dem gesetzlich vorgesehenen oder individuell bestimmten Zeitpunkt herbei. Ihre Gestaltungswirkung tritt aber bereits unmittelbar mit Zugang der einseitigen Willenserklärung, durch die sie ausgeübt wird, ein, wobei es auf die Rechtslage beim Zugang der einseitigen Willenserklärung ankommt (*BAG 21. März 2013 - 6 AZR 618/11 - Rn. 15 mwN*). 31

bb) Einigen sich die Parteien eines Kündigungsrechtsstreits auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die streitgegenständliche Kündigung und auf die Beendigung des Rechtsstreits, liegt darin die Aufgabe einer Rechtsposition - der reklamierten Unwirksamkeit der Kündigung - und - durch die Einwilligung in die Beendigung des Kündigungsrechtsstreits - zugleich eine weiter reichende materiell-rechtliche Auswirkung. Die Abrede führt, sofern die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG ausnahmsweise noch nicht abgelaufen ist, zum Eintritt der Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG. Dies wiederum ist für den Arbeitnehmer gleichbedeutend mit einem Verzicht auf weitere Ansprüche, die aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultieren können. Unabhängig von der Frage, ob die Kündigung des Arbeitgebers objektiv rechtswirksam ist oder nicht, bewirkt das Einverständnis mit der Prozesserledigung, dass die Beendigungswirkung der Kündigung aus einem eigenständigen Grund - der gesetzlichen 32

Fiktion des § 7 KSchG - greift (*BAG 24. September 2015 - 2 AZR 716/14 - Rn. 33, BAGE 153, 20*).

cc) Durch die Kündigung vom 29. September 2014 zum 31. Oktober 2014 hat die Beklagte einseitig ihr Gestaltungsrecht ausgeübt und dadurch unmittelbar auf die Rechtsbeziehung zum Kläger eingewirkt. Der Kläger war bereits mit Ablauf der Kündigungsfrist berechtigt, die Abgeltung seiner bis zu diesem Zeitpunkt noch bestehenden Urlaubsansprüche zu verlangen. Unabhängig davon haben sich die Parteien mit dem Prozessvergleich vom 13. November 2015 nicht nur darauf verständigt, dass ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet worden ist, sondern auch die Rechtswirkung des § 7 KSchG herbeigeführt. Die Kündigung gilt damit als von Anfang an rechtswirksam. Durch den Vergleich haben die Parteien bezogen auf die Kündigung selbst keine Änderung gegenüber der durch die Ausübung des Gestaltungsrechts herbeigeführten Situation vorgenommen. Die Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs besteht, waren dem Kläger zum Fälligkeitzeitpunkt, dh. der mit Ablauf der Kündigungsfrist eintretenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bekannt. 33

2. Der Kläger hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht fristgerecht geltend gemacht. 34

a) Entgegen seiner Rechtsauffassung hat er die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage im Jahr 2014 nicht gewahrt. 35

aa) Mit einer Bestandschutzklage 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. Mit einer solchen Klage erstrebt der Arbeitnehmer nicht nur die Erhaltung seines Arbeitsplatzes, sondern bezweckt darüber hinaus, sich die vom Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängigen Ansprüche, insbesondere die Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs zu erhalten. Die Ansprüche müssen weder ausdrücklich be- 36

zeichnet noch beziffert werden (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).

bb) Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung knüpft nicht an den Erfolg der Kündigungsschutzklage, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, an, sondern setzt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade das Gegenteil voraus. Will der Arbeitnehmer den Verfall solcher Ansprüche verhindern, reicht die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nicht aus (BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 24). Die Erhebung einer Bestandsschutzklage vermag eine ausdrückliche schriftliche Geltendmachung nur insoweit zu ersetzen, als sie dieselbe Zielrichtung verfolgt, dh. einen mit dieser vergleichbaren Bedeutungsgehalt aufweist. Zur Geltendmachung im Sinne einer Ausschlussfristenregelung muss der Anspruchsinhaber unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht (BAG 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 24, BAGE 152, 221; 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 24, BAGE 144, 210). Mit der Erhebung einer Bestandsschutzklage bringt der Arbeitnehmer deutlich zum Ausdruck, dass er das für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung maßgebliche Tatbestandsmerkmal der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade als nicht gegeben ansieht. Ohne weitere Anhaltspunkte (zB einen echten Hilfsantrag auf Urlaubsabgeltung) kann der Arbeitgeber einer Bestandsschutzklage als solcher nicht mit hinreichender Deutlichkeit entnehmen, dass der Arbeitnehmer (auch) auf die Erfüllung solcher Ansprüche besteht, die nicht an den mit seiner Klage bezweckten rechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfen.

37

b) Dem Kläger wird mit diesem Verständnis keine im Widerspruch zu Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG stehende übersteigerte Obliegenheit auferlegt.

38

aa) Bei der Auslegung und Anwendung von Ausschlussfristen ist das in zivilrechtlichen Streitigkeiten durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG verbürgte Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz zu beachten. Danach darf den Prozessparteien der Zugang zu den Gerichten nicht in unzumutbarer, durch

39

Sachgründe nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden. Dem Arbeitnehmer dürfen keine übersteigerten Obliegenheiten zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche auferlegt werden. 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.*).

bb) Die Obliegenheit zur - außergerichtlichen - schriftlichen Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs während des laufenden Bestandsschutzverfahrens stellt für den Arbeitnehmer weder in tatsächlicher Hinsicht unzumutbare Hürden auf noch eine überobligatorische Kostenbelastung dar. Sie besteht völlig unabhängig vom Bestandsschutzprozess, führt dort nicht zu einer Streitwerterhöhung und trifft Arbeitnehmer, die keine Bestandsschutzklage erhoben haben, gleichermaßen. 40

c) Der Kläger hat den streitgegenständlichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung erst nach Abschluss des gerichtlichen Vergleichs vom 13. November 2015 und damit außerhalb der dreimonatigen Frist gemäß § 9 des Arbeitsvertrags schriftlich geltend gemacht. 41

IV. Mit Abschluss des Vergleichs vom 13. November 2015 hat die Beklagte weder auf die Geltung von Ausschlussfristen verzichtet noch haben die Parteien dadurch den bereits verfallenen Urlaubsabgeltungsanspruch wiederbegründet. 42

1. Dabei kann offenbleiben, ob die Auslegung des materiell-rechtlichen Inhalts eines Prozessvergleichs durch das Landesarbeitsgericht der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt (*so zB BAG 22. Mai 2003 - 2 AZR 250/02 - zu II 3 der Gründe; 31. Juli 2002 - 10 AZR 513/01 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 102, 103; 9. Oktober 1996 - 5 AZR 246/95 - zu 4 der Gründe*) oder ob sie nur darauf überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (*so zB BAG 23. Juni 2016 - 8 AZR 757/14 - Rn. 14; 21. Januar 2014*) 43

- 3 AZR 362/11 - Rn. 55; 15. September 2004 - 4 AZR 9/04 - zu I 1 b bb (1) der Gründe, BAGE 112, 50; offengelassen von BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 23, BAGE 153, 365). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer vollen revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

2. Der Wortlaut des gerichtlichen Vergleichs selbst bietet keine Anhaltspunkte für einen Verzicht auf die Ausschlussfrist bzw. ein Wiederaufleben des bereits verfallenen Urlaubsabgeltungsanspruchs des Klägers. Eine Urlaubsabgeltung wird im Vergleich nicht erwähnt. Die ausdrückliche Regelung des mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang stehenden Zeugnisanspruchs spricht eher gegen einen Willen der Parteien, eine Regelung über den ebenfalls von der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängenden Anspruch auf Urlaubsabgeltung treffen zu wollen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass auch die Erklärungen des Prozessbevollmächtigten der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht keine Zusage beinhalteten, die Urlaubsabgeltung noch leisten zu wollen. Etwaige Hinweise, die Beklagte werde berechnete Ansprüche des Klägers regulieren bzw. sie werde das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abrechnen, erlauben nicht die Annahme eines auf Beklagtenseite vorliegenden Rechtsbindungswillens, auf eine Ausschlussfrist zu verzichten und danach bereits verfallene Ansprüche zu erfüllen. Darüber hinausgehende Anhaltspunkte, die einen solchen Rückschluss zulassen, hat der Kläger nicht vorgetragen. 44

3. Der Kläger kann sich zur Anspruchsbegründung auch nicht auf die von der Beklagten unter dem 25. November 2015 erstellte Schlussabrechnung stützen. Er hat keine besonderen Tatsachen vorgetragen, aus denen geschlossen werden kann, dass die Beklagte mit der Abrechnung auf alle Einwendungen verzichten wollte (vgl. BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 931/12 - Rn. 41; 12. Dezember 2000 - 9 AZR 508/99 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 96, 344). 45

B. Der vom Kläger reklamierte Anspruch auf eine Sonderurlaubsprämie iHv. 1.200,00 Euro brutto ist ebenfalls gemäß § 9 des Arbeitsvertrags verfallen. Sein Entstehen unterstellt, war der Anspruch spätestens mit der Beendigung 46

des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2014 fällig. Der Kläger hat ihn jedoch erst nach dem 13. November 2015 schriftlich geltend gemacht.

C. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 47

Brühler

Krasshöfer

Zimmermann

Starke

Gell