

Beim Stellenwechsel muss der neue Arbeitgeber informiert werden

Wechselt ein Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle, so muss er - soll ihm aus dem neuen Arbeitsverhältnis Urlaub bewilligt werden - vom vorherigen Arbeitgeber eine Bescheinigung vorgelegt werden, aus der hervorgeht, wie viel Urlaub im betreffenden Kalenderjahr er bereits erhalten hatte. Geschieht das nicht, so besteht kein Urlaubsanspruch für den Rest des Jahres. Bringt er die Bescheinigung bei, so hat er ggf. einen Resturlaubsanspruch nach den im neuen Arbeitsverhältnis geltenden Urlaubsregeln.

Quelle: Wolfgang Büser

Urlaub; Ausschluss von Doppelansprüchen; Umfang des Urlaubsanspruchs bei Gewährung von Urlaub durch einen früheren Arbeitgeber

Gericht: BAG

Datum: 16.12.2014

Aktenzeichen: 9 AZR 295/13

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2014, 33485

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Berlin-Brandenburg - 18.01.2013 - AZ: 6 Sa 1894/12

Rechtsgrundlagen:

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (vom 4. November 2003) über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Art. 7 Abs. 1

BGB § 305 Abs. 1

BGB § 362 Abs. 1

BUrlG § 1

BUrlG § 3 Abs. 1

BUrlG § 4

BUrlG § 5 Abs. 1 Buchst. a

BUrlG § 6

BUrlG § 7

BUrlG § 13 Abs. 1 S. 3

Fundstellen:

BAGE 150, 207 - 217

AA 2015, 23

AnwaltSpiegel 2015, 18

AP-Newsletter 2015, 24 (Pressemitteilung)

ArbRB 2015, 2

ArbRB 2015, 100-101

AuA 2015, 680

AuA 2015, 112

AUR 2015, 74

AuUR 2015, 74

BB 2015, 51

BB 2015, 756

BB 2015, 890-893

BB 2015, 1408

DB 2015, 8

DB 2015, 871

DStR 2015, 12

DStR 2015, 2082

DStR 2015, 302-303

EBE/BAG 2015, 69-72

EzA-SD 26/2014, 4-5 (Pressemitteilung)

EzA-SD 7/2015, 12-13

FA 2015, 62-63 (Pressemitteilung)

FSt 2015, 773-774

FStBay 2015, 773-774

InsbürO 2015, 252

IWR 2015, 64

JR 2016, 408

KrV 2015, 74-78

MDR 2015, 9

MDR 2015, 599

NJ 2015, 9 (Pressemitteilung)

NJW-Spezial 2015, 210-211
NWB 2015, 15
NWB-BB 2015, 39
NWB direkt 2015, 11
NZA 2015, 6
NZA 2015, 827-831
NZA-RR 2015, 6
PERSONALmagazin 2015, 65
RdW 2015, 439-441
schnellbrief 2015, 107
SPA 2015, 107
StuB 2015, 280
StX 2015, 64
ZIP 2015, 5
ZMV 2015, 41 (Pressemitteilung)
ZTR 2015, 281-284

BAG, 16.12.2014 - 9 AZR 295/13

Orientierungssatz:

1. Mit § 6 Abs. 1 BUrlG , dem zufolge der Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist, formuliert das Gesetz eine negative Anspruchsvoraussetzung.
2. Ein Arbeitnehmer, der in dem Kalenderjahr seines Eintritts in das Arbeitsverhältnis von dem Arbeitgeber Urlaub verlangt, hat darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen § 6 Abs. 1 BUrlG eine Anrechnung bereits gewährten Urlaubs vorsieht, nicht vorliegen. Dabei gelten die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast.
3. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch Ausschlussfristen unterliegen, die in einem Formulararbeitsvertrag geregelt sind.

Amtlicher Leitsatz:

1. § 6 Abs. 1 BUrlG , dem zufolge der Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist, enthält eine negative Anspruchsvoraussetzung.
2. Dem Arbeitnehmer als Gläubiger des Urlaubsanspruchs obliegt es, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen § 6 Abs. 1 BUrlG eine Anrechnung bereits gewährten Urlaubs vorsieht, nicht vorliegen. Dabei gelten die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast.

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Spiekermann und Dr. Starke für Recht erkannt:

Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 18. Januar 2013 - 6 Sa 1894/12 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Der Kläger verlangt von dem Beklagten zuletzt, 29 Urlaubstage aus dem Jahr 2010 abzugelten.
- 2 Der Beklagte beschäftigte den Kläger, der im Laufe des Jahres 2010 zuvor in einem anderen Arbeitsverhältnis stand, vom 12. April bis zum 31. Mai 2010 in seinem Lebensmittelgeschäft als Aushilfe in Teilzeit. Unter dem 31. Mai 2010 vereinbarten die Parteien, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juni 2010 als Vollzeitarbeitsverhältnis mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 45 Wochenstunden fortzuführen. Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt des Klägers, der seine Arbeitsleistung fortan in einer Sechstageswoche erbrachte, betrug 1.930,00 Euro.
- 3 Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 31. Mai 2010 (im Folgenden: ArbV) sieht ua. vor:

"§ 10

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Werktage im Kalenderjahr. Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt.

...

§ 21

Verwirkung von Ansprüchen

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von mindestens drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruches schriftlich geltend zu machen.

..."
- 4 Der Beklagte gewährte dem Kläger am 28. September 2010 einen Tag Erholungsurlaub. Der Kläger war vom 15. November 2010 bis zum 10. April 2011 arbeitsunfähig krank. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 31. Mai 2011. Mit Schreiben vom 14. Oktober 2011 forderte der Kläger den

Beklagten unter Fristsetzung bis zum 28. Oktober 2011 ua. auf, den Jahresurlaub für das Jahr 2010 abzurechnen und als Urlaubsabgeltung an ihn auszus zahlen.

- 5 Der Kläger hat behauptet, sein früherer Arbeitgeber habe ihm weder Urlaub für das Jahr 2010 gewährt noch solchen abgegolten.
- 6 Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.152,69 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29. Oktober 2011 zu zahlen.
- 7 Der Beklagte, der die Abweisung der Klage beantragt hat, ist der Ansicht gewesen, der Urlaubsanspruch des Klägers für das Jahr 2010 sei einerseits wegen der anfänglichen Teilzeit, andererseits gemäß § 10 ArbV zu kürzen. Zudem hat er behauptet, dem Kläger am 27. September 2010 und vom 29. September bis zum 9. Oktober 2010 Urlaub gewährt zu haben. Im Übrigen sei der von dem Kläger erhobene Anspruch gemäß § 21 ArbV verfallen. Schließlich könne er die Abgeltung des Urlaubs gemäß § 6 BUrlG verweigern, da der Kläger eine Urlaubsbescheinigung seines vorherigen Arbeitgebers nicht vorgelegt habe.
- 8 Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Abgeltung von 29 Urlaubstagen aus dem Jahr 2010 stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Abgeltungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe

- 9 Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Mit der Begründung, der Kläger habe den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht binnen der arbeitsvertraglichen "Ausschlussfrist" geltend gemacht, durfte das Landesarbeitsgericht die Klage nicht abweisen. Aufgrund der festgestellten Tatsachen kann der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe der Beklagte Urlaub des Klägers aus dem Jahr 2010 abzugelten hat.
- 10 I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, die "Ausschlussfrist" in § 21 ArbV stehe der Zahlungsverpflichtung des Beklagten entgegen. Der Kläger hat den Anspruch auf Abgeltung seiner Urlaubsansprüche rechtzeitig gegenüber dem Beklagten geltend gemacht. § 21 ArbV enthält keine Obliegenheit, Ansprüche spätestens drei Monate nach Fälligkeit geltend zu machen. Das rügt die Revision zu Recht.
- 11 1. Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG hat der Arbeitgeber den Urlaub, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten.
- 12 2. Der Kläger erwarb im Jahr 2010 einen Urlaubsanspruch im Umfang von 30 Arbeitstagen, § 10 Satz 1 ArbV.
- 13 a) Die gesetzlichen Vorschriften über den Teilurlaub sind auf den Streitfall nicht anzuwenden. Insbesondere die tatbestandlichen Voraussetzungen eines Teilurlaubs nach § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG liegen nicht vor. Danach hat ein Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt. Der Kläger trat am 12. April 2010 in die Dienste des Beklagten. Die sechsmonatige Wartezeit (§ 4 BUrlG) endete am 11. Oktober 2010 (§§ 186 , 187 Abs. 2 , § 188 Abs. 2 BGB) und damit vor Ablauf des ersten Kalenderjahres des Beschäftigungsverhältnisses. Der Umstand, dass der Kläger im Zeitraum vom 12. April bis zum 31. Mai 2010 lediglich in Teilzeit arbeitete, ist nicht

erheblich. Für die Berechnung der Wartezeit ist allein der rechtliche Bestand eines Arbeitsverhältnisses maßgeblich (so bereits BAG 6. Juni 1968 - 5 AZR 410/67 - zu 1 der Gründe).

- 14** b) Der volle Urlaubsanspruch entstand ungeachtet der arbeitsvertraglichen Regelung des § 10 Satz 2 ArbV, der zufolge der Urlaub "bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres anteilig gewährt" wird. Die Regelung, deren Einbeziehung in den Vertrag der Senat zugunsten des Beklagten unterstellen kann, ist unwirksam, da sie zuungunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Regelungen der §§ 4 und 5 BUrlG abweicht (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).
- 15** aa) Während die Arbeitsvertragsparteien Urlaubsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9) gewährleistet und von §§ 1 , 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln können, ist der Anspruch auf den Mindesturlaub arbeitsvertraglichen Dispositionen entzogen (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). § 3 Abs. 1 BUrlG sieht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung in einer Sechstageswoche erbringen, nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit (§ 4 BUrlG) einen Mindesturlaub von jährlich 24 Tagen vor. Eine anteilige Entstehung des Urlaubsanspruchs im Eintrittsjahr ist nur in den Fällen vorgesehen, in denen der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht erfüllt (§ 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG). Demgegenüber regelt § 10 Satz 2 ArbV im Eintrittsjahr eine Kürzung auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis - wie im Streitfall - in der ersten Hälfte des Jahres begründet wird.
- 16** bb) Die Unwirksamkeit der vertraglichen Kürzungsregelung betrifft auch den Anspruch auf vertraglichen Mehrurlaub. Eine geltungserhaltende Reduktion der Klausel auf den Mehrurlaub scheidet ebenso aus wie eine ergänzende Vertragsauslegung.
- 17** (1) § 10 Satz 2 ArbV ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB . Der Arbeitsvertrag, den die Parteien unter dem 31. Mai 2010 schlossen, ist ein von dem Beklagten vorformulierter Vertrag, den er nach dem äußeren Erscheinungsbild mehrfach verwendete. Der Vertrag enthält über die persönlichen Daten des Klägers hinaus keine individuellen Besonderheiten (vgl. BAG 18. August 2009 - 9 AZR 482/08 - Rn. 18).
- 18** (2) Die in § 10 Satz 2 ArbV vorgesehene Kürzungsregelung erfasst nicht nur den disponiblen Mehrurlaub, sondern auch den mit zwingender Wirkung für die Arbeitsvertragsparteien gesetzlich geregelten Mindesturlaub. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmung.
- 19** (a) Für einen Regelungswillen, den Mehrurlaub einem eigenen, von dem des Mindesturlaubs abweichenden Kürzungsregime zu unterstellen, fehlt jeder Anhaltspunkt. § 10 Satz 2 ArbV unterscheidet seinem Wortlaut nach nicht zwischen dem Mindesturlaub und dem Mehrurlaub. Auch der systematische Zusammenhang, in den die Vertragsbestimmung eingebunden ist, weist in diese Richtung. § 10 Satz 2 ArbV nimmt mit dem Begriff "Urlaub" auf § 10 Satz 1 ArbV Bezug. Dabei regelt § 10 Satz 1 ArbV den Grundsatz, § 10 Satz 2 ArbV die Ausnahme. § 10 Satz 1 ArbV sieht für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung an sechs Wochentagen erbringt, in jedem - vollen - Kalenderjahr 30 Werktage Urlaub, dh. über den 24 Werktage umfassenden Mindesturlaub hinaus sechs Werktage Mehrurlaub vor. § 10 Satz 2 ArbV regelt abweichend hiervon eine Kürzung im Eintritts- sowie im Austrittsjahr. Das Objekt der Kürzung ist der gesamte in § 10 Satz 1 ArbV vorgesehene Urlaubsanspruch. Schließlich sprechen auch Sinn und Zweck der Vertragsbestimmung für eine sowohl den Mindesturlaub als auch den Mehrurlaub erfassende Kürzungsregelung. Mit dieser wollte der Beklagte als Klauselverwender den gesamten in § 10 Satz 1 ArbV beschriebenen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers im Eintritts- und Austrittsjahr rätierlich kürzen und so einen "Gleichlauf" beider Urlaubsansprüche erreichen.
- 20** (b) Die Klausel ist nicht mit dem Inhalt aufrechtzuerhalten, dass lediglich der Mehrurlaub zu kürzen ist. Im Rahmen des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist eine geltungserhaltende Reduktion von Vertragsbestimmungen nicht vorgesehen (BAG 15. September 2009 - 3 AZR 173/08 - Rn. 48). Unwirksame Klauseln sind deshalb grundsätzlich nicht auf einen mit dem Gesetz zu

vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen, denn eine Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt wäre nicht mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB vereinbar (BAG 11. Februar 2009 - 10 AZR 222/08 - Rn. 33). Es ist Ziel des Gesetzes, auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen hinzuwirken (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 32, BAGE 124, 259). Wer die Möglichkeit nutzen kann, die ihm der Grundsatz der Vertragsfreiheit für die Aufstellung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen eröffnet, muss auch das vollständige Risiko einer Klauselunwirksamkeit tragen (vgl. BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 30, BAGE 118, 36).

- 21** (c) Auch eine ergänzende Vertragsauslegung, die auf eine Kürzung des Mehrurlaubs unter Fortgeltung des Mindesturlaubs in vollem Umfang hinausläuft, kommt nicht in Betracht. Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt voraus, dass der Vertrag infolge der durch die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel entstandenen Lücke einer Vervollständigung bedarf. Dies verlangt zumindest, dass die ersatzlose Streichung der unwirksamen Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen keine angemessene, den typischen und schutzwürdigen Interessen des Klauselverwenders und seines Vertragspartners Rechnung tragende Lösung bietet (BAG 30. September 2014 - 3 AZR 930/12 - Rn. 39). Dies ist hier nicht der Fall. Der Beklagte hat kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Kürzungsklausel mit einem zulässigen Inhalt. Er hatte es als Klauselverwender in der Hand, eine Kürzungsregelung zu formulieren, die lediglich den Mehrurlaub, nicht aber darüber hinaus den Mindesturlaub zum Gegenstand hat.
- 22** (d) Der Senat braucht im Streitfall nicht der Frage nachzugehen, wie die Kürzung zu berechnen ist. Nicht erheblich ist deshalb, ob die Kürzung taggenau, monatsweise oder kalendermonatsweise zu berechnen ist. Die §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen unzulässiger Allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 - Rn. 21).
- 23** c) Soweit der Beklagte geltend macht, der Urlaubsanspruch sei im Hinblick auf die Teilzeittätigkeit des Klägers vom 12. April bis zum 31. Mai 2010 zu kürzen, übersieht er, dass der Kläger im Eintrittsjahr mehr als sechs Monate in Vollzeit beschäftigt war.
- 24** 3. Da der Beklagte dem Kläger am 28. September 2010 einen Tag Erholungsurlaub gewährte, erlosch der Urlaubsanspruch insoweit infolge Erfüllung (§ 362 Abs. 1 BGB).
- 25** 4. Der Urlaubsanspruch wurde im Umfang der verbleibenden 29 Werktage in das Jahr 2011 übertragen (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG). Der Kläger war infolge seiner vom 15. November 2010 bis zum 10. April 2011 währenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus einem in seiner Person liegenden Grund nicht in der Lage, den Urlaub vor Ablauf des Urlaubsjahres in Anspruch zu nehmen (vgl. hierzu BAG 5. August 2014 - 9 AZR 77/13 - Rn. 17). Der Urlaubsanspruch bestand über den 31. März 2011 hinaus bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31. Mai 2011 fort. § 7 Abs. 3 BUrlG ist unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig ist und seit dem Ende des Urlaubsjahres, aus dem der Urlaubsanspruch stammt, nicht mehr als 15 Monate vergangen sind (vgl. BAG 12. November 2013 - 9 AZR 646/12 - Rn. 11).
- 26** 5. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht die arbeitsvertragliche "Ausschlussfrist" des § 21 ArbV dem Klageanspruch nicht entgegen. Danach sind "gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von mindestens drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruches" schriftlich geltend zu machen. Der Kläger hat mit Zugang des Schreibens vom 14. Oktober 2011 bei dem Beklagten die "Ausschlussfrist" gewahrt.
- 27** a) Die "Ausschlussfrist" des § 21 ArbV ist entgegen der Ansicht des Klägers auf den Abgeltungsanspruch anzuwenden.

- 28** aa) 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 eine Ausschlussfrist in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland entschieden (vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 32 ff.). Für Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen gilt nichts anderes (vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 36, BAGE 144, 306).
- 29** bb) § 21 ArbV erfasst "gegenseitige Ansprüche aller Art 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 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 17, BAGE 140, 133).
- 30** b) Der Kläger hat mit Zugang des Schreibens vom 14. Oktober 2011, spätestens aber mit der Zustellung der Klageschrift am 7. Dezember 2011 seinen Anspruch gegenüber dem Beklagten form- und fristgerecht geltend gemacht. § 21 ArbV verlangt von den Arbeitsvertragsparteien entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht, dass sie ihre Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten dem Vertragspartner gegenüber geltend machen.
- 31** aa) Allgemeine Geschäftsbedingungen in Formularverträgen hat das Revisionsgericht selbstständig und uneingeschränkt nach den Grundsätzen von Normen entsprechend ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden (BAG 13. April 2010 - 9 AZR 113/09 - Rn. 35).
- 32** bb) Die Regelung in § 21 ArbV verlangt von den Arbeitsvertragsparteien, ihre Ansprüche binnen einer Frist von "mindestens drei Monaten seit Fälligkeit" dem anderen Teil gegenüber geltend zu machen. Die Klausel setzt den Parteien des Arbeitsvertrags ihrem eindeutigen Wortlaut nach eine Mindestfrist, nicht aber eine Höchstfrist. Das Auslegungsergebnis, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt, trägt dem Wortlaut der von dem Beklagten gestellten Vertragsbestimmung nicht hinreichend Rechnung. Das Landesarbeitsgericht macht aus dem "mindestens" ein "höchstens" und verkehrt damit die Frist in ihr Gegenteil. Damit werden die schutzwürdigen Belange des Vertragspartners außer Acht gelassen. Der Beklagte hatte es als Verwender der Allgemeinen Geschäftsbedingungen in der Hand, eine klare Ausschlussfrist zu formulieren. Wollte er die Geltungsmachungsfrist als Höchstfrist verstanden wissen, hätte es ihm obliegen, eine solche zu formulieren. Wenn er stattdessen die Geltendmachung an eine Mindestfrist knüpft, muss er sich daran festhalten lassen.
- 33** cc) Der Umstand, dass der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Klausel dahin gehend verstanden hat, dass er Ansprüche binnen einer Höchstfrist von drei Monaten geltend machen müsse, ist für die Auslegung des § 21 ArbV ohne Belang. Der Maßstab, an dem Allgemeine Geschäftsbedingungen zu messen sind, bestimmt sich nach dem Verständnis der beteiligten Verkehrskreise (vgl. BAG 18. März 2008 - 9 AZR 186/07 - Rn. 19, BAGE 126, 187). Zugrunde zu legen sind damit nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 13, BAGE 124, 259).
- 34** II. Der Rechtsstreit ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Es steht weder fest, ob der Beklagte berechtigt war, die Urlaubsabgeltung zu verweigern, weil der Kläger es trotz Aufforderung unterlassen hat, ihm eine Urlaubsbescheinigung vorzulegen, noch, ob der Beklagte dem Kläger an elf weiteren Tagen Urlaub gewährte. Das Landesarbeitsgericht wird die entsprechenden Feststellungen zu treffen haben.

35

1. Der Senat kann nicht beurteilen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Urlaubsanspruch des Klägers beim Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG gemindert war oder zu einem späteren Zeitpunkt gemindert wurde.

- 36** a) Nach § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der frühere Arbeitgeber ist gemäß § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgoltene Urlaub auszuhändigen.
- 37** b) § 6 Abs. 1 BUrlG regelt den Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres den Arbeitgeber wechselt. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen wird durch § 6 Abs. 1 BUrlG der Anspruch im neuen Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ausgeschlossen, wenn Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers bereits im früheren Arbeitsverhältnis erfüllt worden sind und auch im neuen Arbeitsverhältnis kein Anspruch auf eine höhere Anzahl von Urlaubstagen als im früheren Arbeitsverhältnis entsteht (BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 487/10 - Rn. 16, BAGE 141, 27). Es genügt allerdings nicht, dass dem Arbeitnehmer gegen den früheren Arbeitgeber nur ein Anspruch auf Urlaub zustand (vgl. BAG 17. Februar 1966 - 5 AZR 447/65 - zu 1 a der Gründe, BAGE 18, 153).
- 38** c) In § 6 Abs. 1 BUrlG formuliert das Gesetz eine negative Anspruchsvoraussetzung. Dem Arbeitnehmer als Gläubiger des Urlaubsanspruchs obliegt es, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen § 6 Abs. 1 BUrlG eine Anrechnung bereits gewährten Urlaubs vorsieht, nicht vorliegen.
- 39** aa) Nach der bisherigen Rechtsprechung und der überwiegenden Ansicht in der urlaubsrechtlichen Literatur handelt es sich bei § 6 Abs. 1 BUrlG um eine rechtshindernde Einwendung, die der Arbeitgeber dem Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruch des Arbeitnehmers entgegensetzen kann (vgl. BAG 9. Oktober 1969 - 5 AZR 501/68 - zu 2 der Gründe; Arnold/Tillmanns/Tillmanns BUrlG 3. Aufl. § 6 Rn. 33; MüArbR/Düwell 3. Aufl. Bd. 1 § 80 Rn. 19; Friese Urlaubsrecht Rn. 567; Leinemann/Linck Urlaubsrecht 2. Aufl. § 6 BUrlG Rn. 31; MüKoBGB/Müller-Glöge 6. Aufl. § 611 Rn. 936; Küttner/Röller Personalbuch 2014 Urlaubsanspruch Rn. 30; HWK/Schinz 6. Aufl. § 6 BUrlG Rn. 2; HZA/Schütz Gruppe 4 Rn. 581). In der Konsequenz dieser dogmatischen Einordnung liegt es, dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür aufzubürden, dass die tatsächlichen Voraussetzungen des ihn begünstigenden Anrechnungstatbestands vorliegen (vgl. Arnold/Tillmanns/Tillmanns aaO.; MüArbR/Düwell aaO.; ErfK/Gallner 15. Aufl. § 6 BUrlG Rn. 6; Leinemann/Linck aaO.; HWK/Schinz aaO.; HZA/Schütz aaO.; Zerbe in Tschöpe AHB-Arbeitsrecht Teil 2 C Rn. 135). Eine Mindermeinung im urlaubsrechtlichen Schrifttum versteht die Vorschrift richtigerweise als negative Anspruchsvoraussetzung (vgl. Bachmann in GK-BUrlG 5. Aufl. § 6 Rn. 19; Natzel Bundesurlaubsrecht 4. Aufl. § 6 Rn. 31; in diese Richtung auch Dütz Anm. SAE 1970, 155, 157 f.). Weder der Wortlaut der Vorschrift noch die Gesetzeshistorie geben verlässliche Hinweise auf den Rechtscharakter des § 6 Abs. 1 BUrlG. Die Entwurfsbegründungen sind ebenso unergiebig wie der Bericht des Ausschusses für Arbeit vom 30. November 1962 (BT-Drs. IV/785). Allerdings spricht der Gesichtspunkt der Beweishöhe dafür, § 6 Abs. 1 BUrlG als negative Anspruchsvoraussetzung aufzufassen. Das Entstehen von Urlaubsansprüchen, deren Umfang, die Gewährung von Urlaub und dessen Abgeltung sind sämtlich Tatsachen, die im Rechtsverhältnis zwischen dem früheren Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wurzeln. Sie liegen außerhalb der Sphäre des neuen Arbeitgebers. Erachtete man § 6 Abs. 1 BUrlG als rechtshindernde Einwendung, belastete man den neuen Arbeitgeber mit der Obliegenheit, Umstände, von denen er in aller Regel keine Kenntnis hat, vorzutragen und im Streitfall unter Beweis zu stellen. Ein faktischer Zwang zu Behauptungen "ins Blaue" ist dem Zivilprozessrecht fremd. Der im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltende Beibringungsgrundsatz verlangt vielmehr einen schlüssigen Tatsachenvortrag der Parteien. Für einen solchen genügt es nicht, wenn eine Partei lediglich Mutmaßungen aufstellt, ohne dass sie tatsächliche Anhaltspunkte für ihre Behauptung darlegt (vgl. BAG 25. April 2013 - 8 AZR 287/08 - Rn. 36). Ein Auslegungsergebnis, das diesem Aspekt Rechnung trägt, harmonisiert im Übrigen mit § 6 Abs. 2 BUrlG. Danach ist der frühere Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung

über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub zu erteilen. Das BUrlG gibt dem Arbeitnehmer damit ein geeignetes Mittel an die Hand, dem neuen Arbeitgeber gegenüber nachzuweisen, dass der frühere Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr keinen oder weniger anrechenbaren Urlaub gewährt oder abgegolten hat, als dem Arbeitnehmer zusteht. Nur auf diese Weise lässt sich der Interessenkonflikt in dem Dreiecksverhältnis von früherem Arbeitgeber, Arbeitnehmer und neuem Arbeitgeber unter Beachtung von Sinn und Zweck des § 6 Abs. 1 BUrlG, die Gewährung des Mindesturlaubs sicherzustellen, ohne den sein Arbeitsverhältnis wechselnden Arbeitnehmer gegenüber anderen zu bevorteilen, sachgerecht lösen.

- 40** bb) Es gelten die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Es obliegt zunächst dem Arbeitnehmer vorzutragen, dass die Voraussetzungen, unter denen § 6 Abs. 1 BUrlG eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen vorsieht, nicht vorliegen. Bestreitet der Arbeitgeber den Vortrag des Arbeitnehmers - gegebenenfalls mit Nichtwissen (§ 138 Abs. 4 ZPO) -, hat der Arbeitnehmer seine Darlegungen zu substantizieren. Stellt der Arbeitgeber den Vortrag des Arbeitnehmers in Abrede, hat der Arbeitnehmer für seine Angaben Beweis anzubieten. Neben anderen Beweismitteln kommt hierbei insbesondere die Urlaubsbescheinigung gemäß § 6 Abs. 2 BUrlG in Betracht. Legt der Arbeitnehmer eine solche vor, obliegt es dem Arbeitgeber, den besonderen Beweiswert dieser Bescheinigung, der in § 6 Abs. 2 BUrlG zum Ausdruck kommt, durch konkreten Sachvortrag zu erschüttern.
- 41** 2. Das Landesarbeitsgericht hat das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts allein mit der Begründung abgeändert, die "Ausschussfrist" in § 21 ArbV habe zum Untergang des Abgeltungsanspruchs geführt. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob der frühere Arbeitgeber dem Kläger Urlaub aus dem Jahr 2010 gewährt oder diesen abgegolten hat. Der verfassungsrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör erfordert es im Streitfall, den Parteien die Möglichkeit einzuräumen, ihren diesbezüglichen Sachvortrag zu ergänzen und für ihr Vorbringen Beweis anzubieten.
- 42** 3. Sollte das Landesarbeitsgericht bei der vorzunehmenden Prüfung, ob die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 BUrlG vorliegen, zu dem Ergebnis gelangen, dass dem Kläger noch Urlaubsansprüche für das Jahr 2010 zustanden, wird es der Behauptung des Beklagten nachzugehen haben, er habe dem Kläger am 27. September 2010 und vom 29. September bis zum 9. Oktober 2010 Urlaub gewährt.

Brühler
Krasshöfer
Suckow
Spiekermann
Starke

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1. und 2.: Aufgabe von BAG 9. Oktober 1969 - 5 AZR 501/68 -

Zu OS 3.: Weiterentwicklung von BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - BAGE 139, 1

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.