

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 1/19

10 Ca 2689/18

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 29.05.2019

Rechtsvorschriften: §§ 7 BurlG, 307, 310 BGB, § 3 MiLoG

Leitsatz:

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt einer einzelvertraglich in Bezug genommenen tariflichen Ausschlussfrist. Diese ist im Falle einer Globalverweisung keiner Inhaltskontrolle zu unterziehen. Die Anwendung des § 3 S. 1 MiLoG zur Absicherung einer Abgeltung auf Basis des gesetzlichen Mindestlohnes ist rechtlich nicht geboten.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.11.2018, Az.: 10 Ca 2689/18, wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltungsansprüche des Klägers.

Der Kläger war vom 24.01.1991 bis zum 31.12.2017 bei der Beklagten, bzw. ihren Rechtsvorgängern auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 24.01.1991 (Anlage B1) bei einem Bruttomonatsverdienst von zuletzt 3.014,17 EUR beschäftigt.

In Ziffer 5 dieses Arbeitsvertrages ist folgende Regelung enthalten:

„Für das Beschäftigungsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen und der jeweils gültige Tarifvertrag, abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Metall f.d. BRD, Bezirksleitung München, und dem Verband der Bayerischen Metallindustrie, München 2, in der jeweils gültigen Fassung.“

Im Betrieb der Beklagten gilt ein Haustarifvertrag (zuletzt vom 23.06.2015), der den Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23.06.2008 (künftig: MTV) in Bezug nimmt.

Gemäß § 22 Ziffer 3 Abs. (I) b) MTV (Anlage B 4) sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Absatz (II) ist eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Abs. (I) festgesetzten Frist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist.

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher betriebsbedingter Kündigung vom 20.09.2017 zum 31.12.2017 gekündigt. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Nürnberg, Az.12 Ca 5415/17.

Am 28.02.2018 schlossen die Parteien in diesem Verfahren einen Vergleich (Bl. 15 d.A), in dem sie sich auf die Vertragsbeendigung durch die Kündigung vom 20.09.2017 zum 31.12.2017 einigten. Der bis zum 07.03.2018 widerrufbare Vergleich ist nicht widerrufen worden.

Mit Schreiben vom 10.04.2018 (Bl. 19 d.A.) machte der Prozessbevollmächtigte des Klägers erstmalig Abgeltungsansprüche für noch offenen Resturlaub von 19 Tagen aus dem Jahr 2017 bei der Beklagten geltend.

Mit seiner Klage vom 18.05.2018, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am selben Tage und der Beklagten zugestellt am 24.05.2018, begehrt der Kläger Urlaubsabgeltung für 19 Tage.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Sachvortrags im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 29.11.2018 die Klage abgewiesen.

Es hat seine Entscheidung darauf gestützt, der Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung von noch 19 Tagen Urlaub aus 2017 sei aufgrund der tarifliche Ausschlussfrist verfallen.

Die für den Lauf einer Ausschlussfrist maßgebliche Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs trete im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine arbeitgeber-

seitige Kündigung bereits mit Ablauf der Kündigungsfrist ein. Ein vom Arbeitnehmer eingeleitetes Kündigungsschutzverfahren und dessen Beendigung durch einen gerichtlichen Vergleich, in dem sich die Parteien auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungstermin verständigen, hätten auf die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und dessen Fälligkeit keinen Einfluss (BAG 17.10.2017 – 9 AZR 80/17).

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei zum 31.12.2017 fällig geworden und hätte gem. § 22 Ziffer 3 Abs. (I) b) MTV bis 31.03.2018 schriftlich geltend gemacht werden müssen.

Der Kläger habe seinen Anspruch unstreitig erst mit Schreiben seiner Rechtsanwälte vom 10.04.2018 schriftlich geltend gemacht. Zu diesem Zeitpunkt sei der Anspruch bereits wegen der tariflichen Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit verfallen gewesen.

In der Erhebung der Bestandsschutzklage liege nicht die schriftliche Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs im Sinne der Verfallklausel (so BAG, a.a.O.).

Der Unterwerfung des – insoweit nach neuerer Rechtsprechung eigenständigen und vom eigentlichen Urlaubsanspruch unabhängigen – Urlaubsabgeltungsanspruchs unter Verfallsfristen stünden weder §§ 1, 3 Abs. 1, 13 BUrlG noch die vom EuGH vorgenommene und für die nationalen Gerichte nach Art. 267 AEUV verbindliche Auslegung der EU-Richtlinie 2003/88 entgegen (so BAG a.a.O, Rn. 26; BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 475/10 - Rn. 32 ff. mwN).

Es seien keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich, dass es dem Kläger unmöglich gewesen sein sollte, seinen Abgeltungsanspruch rechtzeitig geltend zu machen. Da er in der Lage gewesen sei, rechtzeitig Kündigungsschutzklage zu erheben, hätte er auch den Urlaubsabgeltungsanspruch zeitgerecht schriftlich einfordern können.

Ein unverfallbarer Teilanspruch bestehe auch nicht aufgrund des § 3 MiLoG. Zwar bestimme diese Vorschrift, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam seien. Von einer tariflichen Ausschlussfrist seien deshalb Ansprüche auf Mindestlohn auszunehmen. Jedoch habe der Kläger keinerlei Sachvortrag dafür geleistet, dass durch die Nichtauszahlung der Urlaubsabgeltung ein Verstoß gegen das MiLoG vorliege. Erfüllt sei der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nämlich dann, wenn die für den Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergebe (vgl. BAG vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16). Ein Verstoß gegen das MiLoG sei bei einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR 3.014,17 nicht feststellbar.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 05.12.2018 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 02.01.2019 Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 04.02.2019 begründet.

Der Kläger meint, die Unwirksamkeit der tariflichen Ausschlussfrist folge bereits aus § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, denn Ansprüche aus dem MiLoG würden in der Tarifklausel nicht ausgenommen. Hierdurch werde zudem gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S.2 BGB verstoßen.

Die tarifvertragliche Ausschlussfrist beginnt nicht bereits am 31.12.2017 zu laufen, sondern erst mit dem Wirksamwerden des Vergleichs am 08.03.2018.

Die Ausschlussfrist sei nicht mit Art. 7 RL 2003/88 EG vereinbar. Eine Auslegung, dass bereits der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig von der vergleichsweisen späteren Einigung die Ausschlussfrist in Gang setze, widerspreche genannter EU Richtlinie.

Es sei zumindest eine Urlaubsabgeltung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes geschuldet, da dieser Teilbetrag von 1.242,91 € gem. § 3 S. 1 MiLoG nicht habe verfallen können.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.11.2018, Az. 10 Ca 2689/18, aufgehoben und wie folgt abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Urlaubsabgeltung einen Betrag von EUR 2.643,09 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 25.04.2018 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits in 1. und 2. Instanz trägt die Beklagte.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt

kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung.

- 5 -

Zur Begründung trägt sie vor, die tarifliche Ausschlussfristenregelung unterliege keiner Inhaltskontrolle nach AGB-Recht, § 310 Abs. 4 S.1 BGB.

Die Urlaubsabgeltungsansprüche seien vom Kläger am 10.04.2018 erst nach Ablauf der dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht worden. Die Fälligkeit des Anspruches sei am 31.12.2017 eingetreten.

Europarechtliche Bestimmungen stünden der Wirksamkeit der tariflichen Ausschlussfrist und ihrer Anwendung nicht entgegen. Von ihr sei auch keine teilweise Urlaubsabgeltung auf Basis des gesetzlichen Mindestlohnes geschuldet.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird abgesehen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn dem Kläger steht der geltend gemachte Abgeltungsanspruch nicht mehr zu, da dieser aufgrund der zur Anwendung gelangenden tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen ist.

1. Vom Kläger kann gegen die auf sein Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangenden Ausschlussfrist des § 22 Ziffer 3 Abs. 1 Buchst. b) MTV nicht eingewandt werden, es handle sich hierbei um eine gem. § 307 Abs. 1 BGB unangemessene oder gem. § 307 Abs. 1 S.2 BGB intransparente Vertragsklausel.

- a) Die Bezugnahme-Klausel in dem von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrag des Klägers selbst ist nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 14, BAGE 124, 259). Für die Annahme, eine Klausel verstoße gegen das Transparenzgebot, reicht es deshalb nicht aus, dass der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen (BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - Rn. 77, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 38 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 21). Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Geschäftsbedingungen nicht erkennen kann, ob und wie er seine Rechte wahrnehmen kann, liegt die für die Rechtsfolge der Unwirksamkeit erforderliche unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (BAG v. 18.09.2012 – 9 AZR 1/11 – NZA 2013, 216; v. 21.06.2011 - 9 AZR 236/10 - Rn. 43, AP TzBfG § 9 Nr. 7 = EzA TzBfG § 9 Nr. 5; v. 14.03.2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 27, BAGE 122, 12).

Die Bezugnahme-Klausel in Ziffer 5 des Arbeitsvertrages ist ausreichend klar und verständlich formuliert und in Bezug auf die Anwendbarkeit der für die bayerische Metallindustrie geltenden tariflichen Vorschriften nicht widersprüchlich. Es handelt sich hierbei um eine umfassende dynamische Verweisung auf das gesamte Tarif-

werk, was auch den aktuellen Manteltarifvertrag und die dort enthaltene Ausschlussfristenregelung umfasst.

Der Arbeitsvertrag enthält keinerlei Regelungen oder Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien die Geltung von Ausschlussfristen für ihr Arbeitsverhältnis ausschließen wollten.

- b) Entgegen der Ansicht des Klägers ist die tarifvertragliche Verfallfrist keiner Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen.

Nach dem Wortlaut des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB finden die §§ 305 bis 310 BGB auf Tarifverträge keine Anwendung. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB enthält seinem Wortlaut nach keine Einschränkung dahin, dass dies nur für Tarifverträge gelten soll, die kraft Tarifbindung unmittelbar und zwingend gelten (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Der gesetzliche Gesamtzusammenhang spricht gleichfalls gegen eine Inhaltskontrolle einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen, die im Arbeitsvertrag im Wege der Globalverweisung in Bezug genommen worden sind (BAG 28. Juni 2007 - 6 AZR 750/06 - Rn. 22, BAGE 123, 191). Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen Tarifverträge Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Mit der uneingeschränkten Verweisung auf den einschlägigen Tarifvertrag erlangen die tarifvertraglichen Bestimmungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern erst Geltung im Arbeitsverhältnis. Die Verweisung führt damit nicht zu einer Abweichung von Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB, sondern zu deren Anwendbarkeit. Eine Inhaltskontrolle hat in diesem Fall nicht zu erfolgen, weil sie gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (vgl. BAG v. 18.09.2012, aaO.; v. 13.07.2010 - 9 AZR 264/09 - Rn. 50; v. 23.09.2004 - 6 AZR 442/03 - zu II 2 e der Gründe, BAGE 112, 64).

Die Parteien haben eine Globalverweisung in diesem Sinne vereinbart. Es sollten nach dem Wortlaut des Vertrags die jeweils gültigen tarifvertraglichen Bestimmungen der bayerischen Metallindustrie zur Anwendung kommen. Dabei wurde nicht nur auf bestimmte Regelungsgegenstände eines Tarifvertrages Bezug genommen.

2. Die Ausschlussfristenregelung des § 22 MTV steht in Einklang mit den Vorgaben 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). Es kann dahinstehen, ob und ggf. inwieweit Tarifvertragsparteien beim Abschluss von Tarifverträgen an europäische Richtlinien iSd. Art. 288 AEUV gebunden sind.

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gebietet nicht, dass eine Ausschlussfrist für den Urlaubsabgeltungsanspruch die Dauer des Bezugszeitraums des Urlaubsanspruchs deutlich übersteigt. Eine Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV besteht nicht (so BAG v. 18.09.2012, aaO; v. 13.12.2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 22 ff., AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 93 = EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 20).

Die Ausschlussfrist schränkt die Effektivität der Durchsetzung des europarechtlich gewährleisteten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht unzulässig ein. Nach der Rechtsprechung des EuGH dürfen Verfahren, die den Schutz der dem Bürger aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 25 mwN, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 16 = EzA AGG § 15 Nr. 8). Die Festsetzung angemessener Ausschlussfristen ist grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar, weil eine solche Festsetzung ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Die Prüfung der Angemessenheit ist Sache des nationalen Gerichts (EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 36 mwN, 42, aaO). Eine Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist daher nicht erforderlich (vgl. BAG 28. Juni 2012 - 6 AZR 682/10 - Rn. 38, NZA 2012, 1090).

Eine tarifliche Frist von drei Monaten ab Fälligkeit ist nicht so kurz, dass es Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis endet, nicht gelingen kann, die Frist zur Geltendmachung ihrer Urlaubsabgeltungsansprüche zu wahren. Sie ist ausreichend lang, so dass der ausscheidende Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Ansprüche anhand des Bundesurlaubsgesetzes und der einschlägigen tariflichen Vorschriften selbst zu berechnen (so BAG v. 18.09.2012, aaO.; v. 13.11.2011, aaO).

3. Der Kläger hat den streitgegenständlichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht rechtzeitig iSd. § 22 Ziffer 3 Abs. 1 und 2 MTV schriftlich geltend gemacht, so dass er damit

ausgeschlossen ist.

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung war mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2017 fällig. Der Kläger hätte ihn deshalb spätestens bis zum 31.03.2018 schriftlich gegenüber der Beklagten geltend machen müssen. Diese Frist hat der Kläger nicht gewahrt.

- a) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des ihm nicht gewährten Urlaubs entsteht gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt fällig (so BAG v. 17.10.2017 – 9 AZR 80/17 – NZA 2018, 57; v. 06.05.2014 - 9 AZR 758/12 - Rn. 14; v. 06.08.2013 - 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 (so BAG, aaO). Dies gilt auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist (BAG v. 21.02.2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 23; v. 09.08.2011 - 9 AZR 352/10 - Rn. 19 ff.).
- b) Die für den Lauf der Ausschlussfrist maßgebliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien trat durch die Kündigung der Beklagten vom 20.09.2017 mit Ablauf der Kündigungsfrist am 31.12.2017 ein. Das vom Kläger eingeleitete Kündigungsschutzverfahren und dessen Beendigung durch gerichtlichen Vergleich haben auf die Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und dessen Fälligkeit keinen Einfluss.

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 (so BAG v. 17.10.2017, aaO.; v. 21.03.2013 - 6 AZR 618/11 - Rn. 15 mwN).

Durch die Kündigung vom 20.09.2017 zum 31.12.2017 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.

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. 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 Fälligkeitszeitpunkt, dh. der mit Ablauf der Kündigungsfrist eintretenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bekannt (so BAG v. 17.10.2017, aaO.; v. 24.09.2015 - 2 AZR 716/14 - Rn. 33, BAGE 153, 20).

- c) Der Kläger hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht fristgerecht geltend gemacht, denn die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung wird durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage im Jahr 2017 nicht gewahrt.

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. 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 bezeichnet 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).

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 v. 21.02.2012 - 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 (so BAG v. 17.10.2017, aaO.).

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

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 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.).

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 (so BAG v. 17.10.2017, aaO.).

- d) Mit Abschluss des Vergleichs vom 28.02.2018 hat die Beklagte weder auf die Geltung von Ausschlussfristen verzichtet noch haben die Parteien hinsichtlich des Urlaubsabgeltungsanspruchs eine verbindliche Regelung getroffen.

Der Wortlaut des gerichtlichen Vergleichs bietet hierfür keine Anhaltspunkte, denn eine Urlaubsabgeltung wird im Vergleich mit keinem Wort 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.

4. Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.242,91 € auf Basis des gesetzlichen Mindestlohnes zu.

Die Ausschlussfristenregelung des § 22 MTV ist zwar insoweit unwirksam, als sie die Geltendmachung des Anspruchs auf Mindestlohn beschränkt, § 3 Satz 1 MiLoG.

Bei dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung handelt es sich aber um keinen Anspruch für die vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden oder für tatsächlich ausgefallene Arbeitsstunden.

- a) Die tarifliche Verfallklausel erfasst - ausgehend von ihrem Wortlaut - alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wozu auch der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn gehört, der nur im Arbeitsverhältnis entsteht, § 1 Abs. 1, § 20 MiLoG. Zu den Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Mindestlohnanspruchs iSd. § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen. Denn ein Tarifvertrag ist - auch wenn er Rechtsnormen schaffen kann - ein formbedürftiger (§ 1 Abs. 2 TVG) privatrechtlicher Vertrag zwischen den in § 2 TVG genannten Tarifvertragsparteien und damit eine „Vereinbarung“ iSd. § 3 Satz 1 MiLoG. Ein solches Verständnis entspricht auch dem Zweck der Norm. Mit § 3 MiLoG sollte nach der Gesetzesbegründung der Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Mindestlohn umfassend gesichert werden (vgl. BT-Drs. 18/1558 S. 35) mit der Konsequenz, dass er nur der Regelverjährung nach §§ 195, 199 BGB unterworfen ist (so BAG v. 20.06.2018 – 5 AZR 377/17 – NZA 2018, 1494).
- Unerheblich ist, auf welcher Rechtsgrundlage - beiderseitige Tarifgebundenheit, Allgemeinverbindlicherklärung oder arbeitsvertragliche Bezugnahme - der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis einwirkt.
- Der Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG führt zur Teilunwirksamkeit einer den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmenden tariflichen Verfallklausel. Denn die Norm selbst ordnet - ohne dass es eines Rückgriffs auf § 134 BGB bedürfte - die Unwirksamkeitsfolge an, allerdings nur „insoweit“, als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen ist. Im Übrigen bleibt die tarifliche Verfallklausel wirksam. Die bei arbeitsvertraglichen Verfallklauseln im Schrifttum diskutierte Frage der Gesamtunwirksamkeit wegen fehlender Transparenz der „Restklausel“ (vgl. zum Streitstand - pars pro toto - Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 28; Sagan RdA 2017, 264, 266, die Teilunwirksamkeit annehmen; dagegen bejahen Gesamtunwirksamkeit etwa MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; ErfK/Franzen 18. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3a - alle mwN) stellt sich nicht, weil Tarifverträge nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unterliegen, § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB (so BAG v. 20.06.2018, aaO.).

- b) Der Abgeltungsanspruch des Klägers für die noch nicht eingebrachten Urlaubstage unterfällt nicht § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG. Denn für Zeiten ohne Arbeitsleistung begründet das Mindestlohngesetz keine unmittelbaren Ansprüche. Vielmehr entsteht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 iVm. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG mit und für jede geleistete Arbeitsstunde (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 19, BAGE 155, 202; v. 20.09.2017 - 10 AZR 171/16 - Rn. 24; v. 06.12.2017 - 5 AZR 699/16 - Rn. 15ff).
- c) In Bezug auf die Abgeltung noch offener Urlaubsansprüche greift nicht der für den Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall vom Bundesarbeitsgericht (Urteil v. 20.06.2018, aaO., Rdz 33) entwickelte Grundsatz, wonach es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG gebietet, den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern, auch wenn § 3 Satz 1 MiLoG unmittelbar nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeit erfasst. Verpflichtet ein Entgeltfortzahlungstatbestand den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet, und gestaltet der Mindestlohn den Entgeltfortzahlungsanspruch mit, ist die entsprechende Absicherung dieses Anspruchs geboten. Denn anderenfalls stünde der Arbeitnehmer entgegen dem Gesetzesbefehl schlechter als er bei tatsächlicher Arbeit gestanden hätte. Eine entsprechende Interessenlage besteht nicht hinsichtlich des gem. § 7 Abs. 4 BUrlG erst bei Beendigung des Vertragsverhältnisses entstehenden und fällig werdenden Anspruchs auf Abgeltung nicht genommener Urlaubsfreizeit und bisher noch nicht gezahlten Urlaubsentgelts. Es ist im Rahmen des bestandenen Arbeitsverhältnisses kein Zeitraum feststellbar, in dem der Arbeitnehmer wegen der unterlassenen Einbringung seines Urlaubs den ihm gesetzlich gesicherten Mindestlohn nicht erhalten hat. Insoweit ist der Abgeltungsanspruch nicht abzusichern, um den Arbeitnehmer in Bezug auf seinen Mindestlohn vor einer finanziellen Schlechterstellung zu bewahren.

- 15 -

III.

1. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Hinsichtlich der Frage einer nicht gebotenen Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 3 Abs. 1 MiLoG auf den Urlaubsabgeltungsanspruch des Arbeitnehmers wird dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung beigemessen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

Trebes
Ehrenamtliche
Richterin

Schrage
Ehrenamtlicher
Richter