

9 AZR 295/13 - Ausschluss von doppelten Ansprüchen

Der [Arbeitnehmer](#) kann diese Voraussetzung für seinen [Urlaubsanspruch](#) im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren [Arbeitgebers](#) nachweisen. Dieser ist nach § [6 Abs. 2 BUrlG](#) verpflichtet, dem [Arbeitnehmer](#) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen [Urlaub](#) auszuhändigen.

Der Kläger war ab dem 12. April 2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs ua. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren [Arbeitgeber](#) für das Jahr 2010 [Urlaub](#) gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren [Arbeitgebers](#) legte der Kläger dem Beklagten nicht vor.

Das [Arbeitsgericht](#) hat dem Kläger die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hielt den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist für verfallen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger die im Formulararbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist von „mindestens drei Monaten nach [Fälligkeit](#) des Anspruchs“ gewahrt. Allerdings ist der Rechtsstreit nicht zur Endentscheidung reif. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat nach der Zurückverweisung der [Sache](#) ua. dem Kläger Gelegenheit zu geben nachzuweisen, dass sein früherer [Arbeitgeber](#) seinen [Urlaubsanspruch](#) für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat. Führt der Kläger diesen Nachweis, hat der Beklagte den [Urlaub](#) des Klägers abzugelten, soweit er den [Urlaubsanspruch](#) des Klägers nicht selbst erfüllt hat.

[Bundesarbeitsgericht](#)-Urteil vom 16. Dezember 2014 - [9 AZR 295/13](#) - [BAG PM 66/2014](#)