

vertragsrecht**Urlaubsabgeltung
nach mehrjährigem
Rechtsstreit**

Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009 (dbr 3/2009, Seite 38) sowie des Bundesarbeitsgerichts vom 24.03.2009 (dbr 8/2009, Seite 38) besteht bei einem rückwirkenden Ausscheiden aufgrund eines Beendigungsvergleichs nach einer mehrjährigen Prozessdauer kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bzw. kein entsprechender Schadensersatz für die in die Prozessdauer fallenden Urlaubsjahre, sofern es keine entsprechenden Geltendmachungen bzw. Mahnungen gegeben hat.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Landesarbeitsgericht München,
Urteil vom 03.12.2009
– 4 Sa 564/09**

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten als Verlagsleiter tätig. Sein vertraglicher Urlaubsanspruch belief sich auf 30 Arbeitstage/Jahr. Mit Schreiben vom 27.04.2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich sowie mit Schreiben vom 12.05.2004 nochmals außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Gegen diese Kündigungen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. In der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht schlossen die Parteien am 08.11.2007 einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.2006 geendet hatte. Dies nahm der Kläger zum Anlass, von der Beklagten die Urlaubsabgeltung für die Jahre 2004, 2005 und 2006 zu fordern.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht München hat die Klage abgewiesen. Der fragliche Jahresurlaubsanspruch des Klägers sei spätestens nach Ablauf des 31.03. des jeweiligen Folgejahres (vgl. § 7 Abs. 3 BUrlG [Bundesurlaubsgesetz]) verfallen. Damit sei auch der Urlaubsabgeltungsanspruch als Surrogat des Urlaubsfreizeitanspruchs spätestens am 31.03. des jeweiligen Folgejahres erlo-

schen.

Nach Auffassung der Münchener Richter stehen die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009 (dbr 3/2009, Seite 38) und die nachfolgende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.03.2009 (dbr 8/2009, Seite 38) dieser Entscheidung nicht entgegen. Dort hatten der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht nur entschieden, dass der Urlaubsanspruch bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht erlöschen kann. Der Fall der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers aufgrund einer vorausgegangenen Arbeitgeberkündigung und eines hierüber geführten mehrjährigen Rechtsstreits sei aber nicht dem Fall gleichzustellen, in welchem der Arbeitnehmer aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht die Möglichkeit hat, seinen Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

Der Kläger hat nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts München auch keinen Schadensersatzanspruch („Urlaubsersatzanspruch“), da die hierfür erforderliche Mahnung und damit Inverzugsetzung der Beklagten unterblieben sei. Die Erhebung der Kündigungsschutzklage durch den Kläger beinhalte nicht gleichzeitig die Geltendmachung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen. Zum einen sei eine Geltendmachung des Urlaubsanspruchs als Mahnung mit der Folge des Schuldnerverzuges nur möglich, wenn dieser bereits entstanden ist, was für künftige Urlaubsjahre im Zeitpunkt der Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht der Fall sein könne. Zum anderen setze eine Mahnung die ausreichende Eindeutigkeit des Leistungsverlangens voraus, was bei Erhebung einer schlichten Kündigungsschutzklage ebenfalls nicht der Fall sein könne.

■ Bedeutung für die Praxis

Bemerkenswert ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts München, dass hier die Möglichkeit der Urlaubsgewährung – im Gegensatz zu dem Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit – bestanden haben soll. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte im Januar 2009 entschieden, dass der Urlaub bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit anschließender Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten (das heißt ausgezahlt) werden muss. Als Begründung für seine Auffassung führt der EuGH im Wesentlichen an, dass der Arbeitnehmer im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit keine Möglichkeit hat, seinen garantierten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zu realisieren.

Ebenso verhält es sich in dem vorliegenden Fall. Durch die Kündigung verliert der Arbeitnehmer seinen Beschäftigungsanspruch in der Regel mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Obsiegt der Arbeitnehmer beispielsweise erst in der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht, dann bedeutet dies, dass er unter Umständen mehrere Jahre beschäftigungslos gewesen ist. Es fragt sich, wo hier seine Möglichkeit zur Urlaubsnahme liegen

soll. Die Argumentation des Landesarbeitsgerichts München überzeugt nicht, weil ebenso wie im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer faktisch keine Möglichkeit hat, seinen Urlaub zu nehmen.

Arbeitnehmer sind in dieser Situation dennoch nicht völlig schutzlos. Das Landesarbeitsgericht München hat klargestellt, dass Arbeitnehmer in diesen Fällen einen so genannten Urlaubsersatzanspruch, einen Schadensersatzanspruch in Form einer Geldentschädigung haben. Voraussetzung ist dafür allerdings die rechtzeitige und hinreichend konkrete Mahnung des Arbeitgebers.

In einem laufenden Kündigungsungsverfahren sollten betroffene Arbeitnehmer bisweilen darauf achten, die Urlaubsgewährung zu beantragen. Bei einem mehrjährigen Rechtsstreit sollten sie in jedem Jahr auf einer Urlaubsgewährung bestehen. Gewährt der Arbeitgeber den Urlaub nicht, dann steht dem Arbeitnehmer nach einem rechtskräftigen Obsiegen in dem Kündigungsprozess ein Schadensersatzanspruch in Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs zu.

*Javier Davila Cano, Rechtsanwalt in Bochum
www.welkoborsky.de*