



Urlaubsgewährung im Kündigungsschutzprozess (BAG v. 14.05.2013 – 9 AZR 760/11)

Der Fall

Der Arbeitnehmer wendet sich mit der Kündigungsschutzklage gegen eine durch den Arbeitgeber im Jahr 2006 ausgesprochene Kündigung. In der Klageschrift macht er seinen Urlaubsanspruch geltend. Nach rechtskräftigem Obsiegen in dem Kündigungsschutzverfahren stellt sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt, der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers für die Jahre 2006, 2007 und 2008 sei nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen. Der Arbeitnehmer hingegen steht auf dem Standpunkt, ihm stehe der begehrte Urlaub als Schadensersatz zu.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage des Arbeitnehmers letztinstanzlich stattgegeben. Zwar ist der Urlaub des Arbeitnehmers aus den Jahren 2006 – 2008 nach den allgemeinen Vorschriften nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen. Allerdings hat sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden. Dieser ist durch die Geltendmachung in der Klageschrift eingetreten. Es war nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer nach dieser Geltendmachung noch eine Mahnung ausspricht. Infolge des eingetretenen Verzuges konnte der Arbeitnehmer mithin im Wege des Schadensersatzes die Gewährung von insgesamt 90 Ersatzurlaubstagen beanspruchen.

Fazit

Hätte es der Rechtsanwalt des Arbeitnehmers versäumt, den Urlaubsanspruch in der Klageschrift (oder zu einem späteren Zeitpunkt) geltend zu machen, wären dem Arbeitnehmer insgesamt 90 Urlaubstage entgangen. In diesem Fall hätte wohl ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Rechtsanwalt bestanden. Auf Arbeitnehmerseite sollte daher darauf geachtet werden, dass spätestens nach dem Scheitern des Güteterrmins ein Anspruch auf Gewährung des Urlaubs erhoben wird.

Auf Arbeitgeberseite hingegen sollte stets überlegt werden, welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine Kumulation von Annahmeverzugs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen zu vermeiden.