

Neues aus der Rechtsprechung

Urlaubsabgeltung trotz Erledigungsklausel in gerichtlichem Vergleich

Trotz einer Abgeltungs- und Erledigungsklausel in einem gerichtlichen Vergleich besteht ein Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn in dem Vergleich vereinbart wird, dass das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung ordnungsgemäß abzurechnen ist, da davon auch weitere Zahlungsansprüche, wie eine etwaige Urlaubsabgeltung, erfasst sind. Das hat das Landesarbeitsgericht München mit Urteil vom 24. Januar 2023 (Az. 6 Sa 326/22) entschieden.

Gegenstand des Rechtsstreits war die Zahlung von Urlaubsabgeltung nach Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs in einem Kündigungsrechtsstreit. In diesem Vergleich fand sich in Ziff. 1 folgende Formulierung:

„[...] Bis zu diesem Zeitpunkt [Beendigungszeitpunkt] wird die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß unter Zugrundelegung eines Bruttomonatsgehaltes von Euro 3.900,- abrechnen und den sich ergebenden Nettobetrag an den Kläger auszahlen.“

Ziff. 6 des Vergleichs enthielt eine übliche Abgeltungsklausel:

„Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass dessen Beendigung abgegolten und erledigt.“

Der Kläger verlangte Abgeltung des – unstreitig nicht gewährten – Urlaubsanspruchs. Die Beklagte berief sich darauf, dass auch die Urlaubsabgeltung von der Abgeltungs- und Erledigungsklausel erfasst sei. Wäre dies nicht der Fall, würde die Klausel ins Leere gehen. Das Arbeitsgericht München folgte der Ansicht der Beklagten und wies die Klage ab.

Anders entschied dagegen das Landesarbeitsgericht München. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ein **Urlaubsabgeltungsanspruch** (§ 7 Abs. 4 BUrlG) entstanden, welcher **nicht durch die**

Vereinbarung in dem gerichtlichen Vergleich der Parteien abgegolten worden sei. Eine Abgeltungs- und Erledigungsklausel erfasse zwar grundsätzlich alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch Urlaubsabgeltungsansprüche. Dies gelte aber nur für Ansprüche, deren Erfüllung nicht im Vergleich vereinbart worden sei. Die **Verpflichtung zur „ordnungsgemäßen Abrechnung“** erfasse **neben der regulären Bruttomonatsvergütung auch weitere nicht näher konkretisierte Zahlungsansprüche**, die sich nach dem Bruttomonatsentgelt errechnen lassen, somit auch die **Urlaubsabgeltung**. Hätten die Parteien nur die Verpflichtung zur Zahlung und Abrechnung der noch offenen regulären Monatsvergütung regeln wollen, hätten sie dies sprachlich zum Ausdruck bringen müssen.

Mit seinem Urteil weicht das LAG München von der Rechtsprechung des LAG Schleswig-Holstein im Urteil vom 09.06.2021 (Az. 3 Sa 82/21) ab. Das LAG hatte in einer ähnlichen Konstellation angenommen, dass die Abgeltungsklausel auch die Urlaubsabgeltung erfasst. Das LAG München hat die Revision zugelassen; es bleibt abzuwarten, wie das BAG den Sachverhalt bewertet.

Für die Praxis lässt sich festhalten, dass **sowohl in Vergleichen als auch in Aufhebungsverträgen klare und präzise Vereinbarungen zu den noch offenen Zahlungsansprüchen** getroffen und weitere Vergütungsansprüche ausgeschlossen werden sollten. Insbesondere vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechungsentwicklung hinsichtlich des Verfalls von Urlaubsansprüchen können Nachlässigkeiten bei der Formulierung zu erheblichen zusätzlichen Kosten führen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de