

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.06.2024 – 5 Sa 212/23

ECLI:DE:LAGRLP:2024:0613.5SA212.23.00

Orientierungssatz

1. Für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist unerheblich, wenn der Arbeitnehmer von der Deutschen Rentenversicherung Bund eine befristete Rente wegen voller, aber nicht dauerhafter Erwerbsminderung bezieht. Der Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung vermindert die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht.(Rn.41)
2. Soweit der Arbeitnehmer Urlaub selbst bei ordnungsgemäßer Erfüllung der Mitwirkungshandlungen aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte antreten können, treffen den Arbeitgeber nicht die grundsätzlichen eintretenden nachteiligen Folgen der Obliegenheitsverletzung. Eine Kausalität zwischen der Nichtinanspruchnahme des Urlaubs durch den Arbeitnehmer und der Nichtvornahme der Mitwirkung durch den Arbeitgeber ist in diesem Fall ausgeschlossen.(Rn.48)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Mainz, 3. August 2023, 5 Ca 165/23, Urteil

Tenor

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 3. August 2023, Az. 5 Ca 165/23, teilweise unter Zurückweisung des Rechtsmittels im Übrigen abgeändert.

Im Umfang der Abänderung wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger € 16.199,82 brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17. März 2023 zu zahlen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Rn. 1

Die Parteien streiten zweitinstanzlich noch über Urlaubsabgeltung aus den Jahren 2020 bis 2023 für insgesamt 79 Tage.

Rn. 2

Der 1964 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. Juni 2019 bis zum 28. Februar 2023 als Teamleiter Finanzen in der Fünftagewoche angestellt. Er ist mit Wirkung ab 22. Januar 2020 mit einem GdB von 60 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Der Kläger war vom 26. September 2019 bis 26. Januar 2020 arbeitsunfähig erkrankt. Ende Januar und im Februar 2020 nahm er insgesamt zwölf Tage Urlaub. Seit dem 2. März 2020 ist der Kläger durchgehend wegen einer Krebserkrankung arbeitsunfähig. Er bezieht seit dem 1. September 2020 von der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Rente wegen voller, aber nicht dauerhafter Erwerbsminderung, die zuletzt bis zum 30. September 2025 befristet wurde. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 21. Januar zum 28. Februar 2023 selbst. Mit Fristsetzung bis zum 16. März 2023 verlangte er von der Beklagten die Abgeltung von insgesamt 101 Urlaubstagen mit einem Betrag von € 20.906,96 brutto. Am 28. März 2023 erhob er Klage.

Rn. 3

Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien vom 14. Mai 2019 lautet auszugsweise:

Rn. 4

„§ 3 Vergütung

Rn. 5

Der Arbeitnehmer erhält in den ersten sieben Monaten des Beschäftigungsverhältnisses für seine Tätigkeit ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von € 2.500,00 (in Worten: ...).

Rn. 6

Ab dem 8. Monat des Beschäftigungsverhältnisses erhöht sich das Bruttogehalt auf monatlich € 3.800,00 (in Worten: ...).

Rn. 7

Ab dem 20. Monat des Beschäftigungsverhältnisses erhöht sich das Bruttogehalt auf monatlich € 4.500,00 (in Worten: ...).

Rn. 8

...

Rn. 9

§ 6 Urlaub

Rn. 10

Der Arbeitnehmer erhält, ausgehend von einer 5-Tage-Woche, einen Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen, bestehend aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen und einem zusätzlichen vertraglichen Urlaub von 6 Arbeitstagen. Der zusätzliche vertragliche Urlaub erhöht sich jährlich um einen weiteren Tag, bis zu einem zusätzlichen vertraglichen Urlaub von 9 Arbeitstagen.

Rn. 11

Bei Urlaubsgewährung wird zuerst der gesetzliche Mindesturlaub in Anspruch genommen und nachrangig der darüberhinausgehende Zusatzurlaub.

Rn. 12

Besteht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr nicht volle 12 Monate, so entsteht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers anteilig mit je 1/12 pro vollendetem Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr.

Rn. 13

Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis im betreffenden Kalenderjahr mehr als 6 Monate bestanden hat, sofern und soweit durch die Quotelung nicht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch unterschritten wird.

Rn. 14

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Urlaub der bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommen wird, verfällt, sofern nicht die nachfolgende Regelung eingreift. Gesetzlicher Mindesturlaub, der bis zum 31.03. des Folgejahres wegen Krankheit nicht genommen werden kann, verfällt zunächst nicht. Kann er wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.03. des zweiten auf das ursprüngliche Urlaubsjahr folgenden Jahres nicht genommen werden, verfällt er.

Rn. 15

...“

Rn. 16

Der Kläger machte erstinstanzlich folgende Ansprüche geltend:

Rn. 17

Kalenderjahr

gesetzl. Urlaub + Zusatzurlaub Schwb + vertragl. Urlaub/AT

genommen/Arbeitstage (AT)

Abgeltung/AT

Rn. 2020

$20 + 5 + 7 = 32$

4 (12-8 aus 2019)

Rn. 2021

$20 + 5 + 8 = 33$

Rn. 2022

$20 + 5 + 9 = 34$

Rn. 2023

$20 + 5 + 9 = 34 \text{ ./. } 12 \times 2$

Rn. 6

Summe

Rn. 18

Bei einem vereinbarten Gehalt von € 4.500,00 (ab dem 20. Monat) beansprucht er pro Urlaubstag € 207,69 brutto (€ 4.500,00 mal drei Monate geteilt durch 65 Arbeitstage).

Rn. 19

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

Rn. 20

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn € 20.976,69 brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 1. März 2023 zu zahlen,

Rn. 21

2. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen, das sich auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt,

Rn. 22

hilfsweise, das mit dem Datum des 14. März 2023 ausgestellte Arbeitszeugnis auf ungelochtem und nicht zusammengetackertem Geschäftspapier zu erteilen.

Rn. 23

Die Beklagte hat beantragt,

Rn. 24

die Klage abzuweisen.

Rn. 25

Die Beklagte hat ausgeführt, es seien keine Urlaubsansprüche entstanden, weil der Kläger seit dem 1. September 2020 befristet bis (mindestens) 30. September 2025 eine gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehe. Der Urlaubsanspruch sei während der Erwerbsminderungsrente sinnlos und entstehe erst gar nicht. Selbst wenn der Rentenbezug dem Urlaubsanspruch nicht entgegenstehen sollte, sei das Abgeltungsverlangen rechtsmissbräuchlich. Die Rente wegen voller Erwerbsminderung sei bis zum 30. September 2025 verlängert worden. Für den Kläger habe daher keine Veranlassung bestanden, plötzlich das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Es liege auf der Hand, dass er nur gekündigt habe, um die Abgeltung von Urlaub zu erlangen, bevor der Anspruch nach Ablauf von 15 Monaten trotz Dauererkrankung verfalle. Hätte der Kläger nicht gekündigt, wäre er bis 2025 arbeitsunfähig gewesen, sein Urlaub für die Jahre 2021 bis 2023 wäre verfallen. Der Kläger habe lediglich 22 Wochen tatsächlich für sie gearbeitet und begehre nun Urlaubsabgeltung im Umfang von über 20 Wochen. Allein dieses grobe Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Erholungsurlaub offenbare die Absurdität der Klageforderung. Äußerst hilfsweise mache sie geltend, dass der vertragliche Mehrurlaub der Jahre 2020, 2021 und 2022 aufgrund der Regelung in § 6 des Arbeitsvertrags, die wirksam zwischen gesetzlichem Mindest- und vertraglichem Mehrurlaub differenziere, verfallen sei. Die zwölf Urlaubstage, die der Kläger im Jahr 2020 genommen habe, seien vom gesetzlichen Mindesturlaub 2020 abzuziehen, so dass noch acht Resturlaubstage verblieben seien. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte für das Jahr 2020 sei nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG mit Ablauf des Jahres 2020 verfallen. Sie habe von der Schwerbehinderung des Klägers erst mit dessen Schreiben vom 18. September 2020 Kenntnis erlangt. Weil der Kläger bereits seit dem 2. März 2020 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei, habe sie ihn auf den Verfall des Zusatzurlaubs nicht mehr rechtzeitig hinweisen können. Aber auch der gesetzliche Mindesturlaub sei verfallen. In Anbetracht der Bewilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung bis zum 30. September 2025 sei es ihr objektiv unmöglich gewesen, den Kläger durch ihre Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren. Der Kläger sei bis mindestens 30. September 2025 arbeitsunfähig. Es sei ausgeschlossen, dass er den Urlaub vorher nehmen könne. Deshalb habe er den Verfall des Urlaubs durch seine Eigenkündigung nicht verhindern können.

Rn. 26

Ferner habe der Kläger die Höhe der Urlaubsabgeltung falsch berechnet. Weil er in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn des Urlaubs wegen Erkrankung keinen Arbeitsverdienst erzielt habe, berechne sich das Urlaubsentgelt nach den letzten dreizehn Wochen, in denen er Arbeitsvergütung erzielt habe. Dem stehe § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG nicht entgegen. Vielmehr gelte nach der überzeugenden Rechtsansicht des Thüringer Landesarbeitsgerichts im Urteil vom 28. April 2021 (6 Sa 304/18) hier § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Habe der Arbeitnehmer während des Berechnungszeitraums wegen unverschuldeter Arbeitsversäumnis (zB. Krankheit) nicht gearbeitet und keine Vergütung erhalten, blieben diese nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG für die Entgeltberechnung außer Betracht. Es sei daher unerheblich, dass der Kläger in den Jahren 2021 bis 2023 (theoretisch) € 4.500,00 brutto verdient hätte, weil er für diese Vergütung keinen Tag gearbeitet habe. Er solle wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung nicht besser stehen, als hätte er seinen Urlaub - wie gesetzlich vorgesehen - im jeweiligen Urlaubsjahr genommen. Die letzten dreizehn Wochen, in denen der Kläger gearbeitet und sich so einen Vergütungsanspruch erarbeitet habe, lägen schon lange zurück. Konkret fielen fünf Wochen auf das Jahr 2020 (vom 27. Januar bis 2. März) und acht Wochen auf das Jahr 2019 (vom 1. Juni bis 26. September). Im Jahr 2020 (fünf Wochen) habe der Kläger ein Monatsgehalt von € 3.800,00, im Jahr 2019 (acht Wochen) von € 2.500,00 erhalten. Damit errechne sich eine durchschnittliche Vergütung für dreizehn Wochen von € 9.000,00, so dass sich die Urlaubsabgeltung (geteilt durch 65 Arbeitstage) pro Urlaubstag auf € 138,46 belaufe. Sollte dem Kläger der gesetzliche Mindesturlaub von 56 Tagen (acht Tage für 2020, je 20 Tage für 2021 und 2022), zehn Tage Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und anteilig sechs Tage für 2023 zustehen, errechne sich ein Urlaubsabgeltungsanspruch von allenfalls €

8.861,44 brutto (64 Tage x € 138,46). Der Kläger müsse sich jedoch dasjenige auf den Urlaubsabgeltungsanspruch anrechnen lassen, was er durch den Bezug der gesetzlichen Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten habe, weil er sonst „doppelt bereichert“ sei.

Rn. 27

Von einer weitergehenden Darstellung des unstreitigen Tatbestandes und des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen und auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils vom 3. August 2023 Bezug genommen.

Rn. 28

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger Urlaubsabgeltung für 79 Tage iHv. € 16.407,51 brutto nebst Zinsen zu zahlen und die Klage im Übrigen (Urlaubsabgeltung für weitere 22 Tage, Anträge auf Zeugniserteilung) abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht - zusammengefasst - ausgeführt, der Kläger könne für das Jahr 2020 die Abgeltung von 14 Urlaubstagen, für das Jahr 2021 von 25 Urlaubstagen, für das Jahr 2022 von 34 Urlaubstagen und für das Jahr 2023 (zwei Monate) von sechs Urlaubstagen verlangen. Der vertragliche Mehrurlaub aus den Jahren 2020 und 2021 sei am 31. März des Folgejahres verfallen. Im Jahr 2020 sei der Kläger lediglich in der Zeit vom 26. Januar bis 2. März 2020, also an 26 Arbeitstagen, arbeitsfähig gewesen. Unstreitig habe er in diesem Zeitraum zwölf Urlaubstage genommen, so dass er maximal noch 14 Arbeitstage Urlaub hätte nehmen können, selbst wenn die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen wäre. Nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG errechne sich ein Abgeltungsanspruch von € 207,69 pro Urlaubstag. Bei der Berechnung sei der arbeitsunfähig erkrankte Kläger so zu stellen, als habe er in den letzten dreizehn Wochen vor seinem Ausscheiden zu einem Bruttomonatsgehalt von € 4.500,00 gearbeitet. Für eine Anrechnung der Rente wegen voller Erwerbsminderung gebe es keine Rechtsgrundlage. Das Abgeltungsverlangen des Klägers sei nicht rechtsmissbräuchlich, denn der Urlaubsanspruch sei nicht von der Erbringung einer Arbeitsleistung abhängig. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils vom 3. August 2023 verwiesen.

Rn. 29

Gegen das am 6. September 2023 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 26. September 2023 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 4. Dezember 2023 verlängerten Begründungsfrist mit Schriftsatz vom 4. Dezember 2023 begründet.

Rn. 30

Sie macht geltend, das Arbeitsgericht hätte dem Kläger bereits dem Grunde nach keine Urlaubsabgeltung zusprechen dürfen. Der Kläger beziehe seit dem 1. September 2020 bis (zumindest) 30. September 2025 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit. Er habe wegen seiner Erkrankung seit dem 2. März 2020 keine Arbeitsleistung mehr erbracht. Vor diesem Hintergrund könne ihm kein neuer Urlaubsanspruch erwachsen sein. Jedenfalls aber hätte das Arbeitsgericht der Berechnung des Geldfaktors kein hypothetisches Bruttomonatsgehalt von € 4.500,00 zugrunde legen dürfen, sondern das Arbeitsentgelt berücksichtigen müssen, dass der Kläger in den letzten dreizehn Wochen, in denen er tatsächlich gearbeitet habe, verdient habe. Es hätte dann einen Betrag von € 138,46 pro Urlaubstag berechnet. Sollten die erstinstanzlich zugesprochenen 79 Urlaubstage abzugelten seien, errechne sich ein Anspruch von maximal € 10.938,34 brutto. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts stehe im Widerspruch zur Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Thüringen vom 28. April 2021 (6 Sa 304/18). Sie verstoße gegen die Richtlinie 2003/88/EG und deren Verständnis bzw. Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union.

Rn. 31

Die Beklagte beantragt zweitinstanzlich,

Rn. 32

das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz -Auswärtige Kammern Bad Kreuznach- vom 3. August 2023, Az. 5 Ca 165/23, abzuändern und die Klage vollständig abzuweisen.

Rn. 33

Der Kläger beantragt,

Rn. 34

die Berufung zurückzuweisen.

Rn. 35

Der Kläger hat kein Rechtsmittel eingelegt. Er verteidigt das angefochtene Urteil im Umfang seines Obsiegens unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens.

Rn. 36

Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Rn. 37

Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden. Sie erweist sich auch sonst als zulässig.

II.

Rn. 38

Die Berufung der Beklagten ist ganz überwiegend unbegründet. Der Kläger hat Anspruch auf Abgeltung von 78 Urlaubstagen aus den Jahren 2020 bis 2023 mit einem Bruttobetrag von € 16.199,82 nebst Verzugszinsen. Lediglich wegen eines Urlaubstages (78 statt 79 Tage) war die Berufung der Beklagten erfolgreich. Dies führt zur teilweisen Abänderung der angefochtenen Entscheidung und einer Reduzierung der ausgerichteten Urteilssumme von € 16.407,51 um € 207,69 brutto.

Rn. 39

1. Der Kläger kann von der Beklagten für dreizehn (nicht 14) Urlaubstage aus dem Jahr 2020, für 25 Urlaubstage aus dem Jahr 2021, für 34 Urlaubstage aus dem Jahr 2022 und für sechs Urlaubstage aus dem Jahr 2023 (zwei Monate), insgesamt für 78 Tage, Urlaubsabgeltung verlangen.

Rn. 40

Der Anspruch folgt aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Nach dieser Vorschrift ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung setzt voraus, dass zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche bestehen, die nicht mehr erfüllt werden können, weil das Arbeitsverhältnis beendet ist. Dies ist dann nicht der Fall, wenn sie bereits zuvor am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen sind.

Rn. 41

a) Entgegen der Ansicht der Berufung ist es für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung unerheblich, dass der Kläger ab dem 1. September 2020 von der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Rente wegen voller, aber nicht dauerhafter Erwerbsminderung, die zuletzt bis zum 30. September 2025 befristet wurde, bezieht. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, vermindert der Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz ist allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung (vgl. BAG 31.01.2023 - 9 AZR 107/20 - Rn. 13; 16.07.2013 - 9 AZR 914/11 - Rn. 25 mwN; LAG Mainz 03.12.2020 - 5 Sa 113/20 - Rn. 21). Auch aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) folgt nichts anderes. Der Zweck des Anspruchs auf bezahlten Urlaub gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, der das in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerte Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub widerspiegelt, liegt nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs darin, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen (vgl. zuletzt EuGH 22.09.2022 - C-518/20 und C-727/20 [Fraport] - Rn. 27 mwN).

Rn. 42

Entgegen der Vorstellung des Beklagten ergibt sich aus diesem Zweck aber nicht, dass ein Arbeitnehmer, der - wie der Kläger - infolge langjähriger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und voller Erwerbsminderung daran gehindert war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, keinen Anspruch auf finanzielle Vergütung gemäß Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 EG hätte. Im Gegenteil: Wie sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, werden Arbeitnehmer, die infolge einer Krankheit oder voller Erwerbsminderung der Arbeit fernbleiben, hinsichtlich des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nämlich solchen gleichgestellt, die im Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet haben (vgl. EuGH 22.09.2022 - C-518/20 und C-727/20 [Fraport] - Rn. 29 mwN). Es ist daher ausgeschlossen, dass sich der unionsrechtlich gewährleistete Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Mindestjahresurlaub verringert, wenn er seiner Arbeitspflicht wegen einer Erkrankung im Bezugszeitraum nicht nachkommen konnte. Der Abgeltungsanspruch des Klägers wird deshalb nicht dadurch ausgeschlossen, dass er wegen seiner schweren Erkrankung seit September 2020 eine Rente wegen voller, aber nicht dauerhafter Erwerbsminderung bezieht.

Rn. 43

b) Das Arbeitsgericht hat weiterhin zutreffend angenommen, dass sich der Kläger nicht rechtsmissbräuchlich verhält. Selbst wenn er mit der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 2023 das Motiv verfolgt haben sollte, Urlaubsabgeltungsansprüche zu erlangen, lässt sich daraus - entgegen der Ansicht der Beklagten - kein Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB) ableiten. In der bloßen Wahrnehmung von Ansprüchen, die sich aus dem Urlaubsrecht ergeben, liegt kein rechtsmissbräuchliches Verhalten.

Rn. 44

c) Für das Kalenderjahr 2020 kann der Kläger die Abgeltung von dreizehn (nicht 14) Urlaubstagen beanspruchen. Lediglich wegen eines Urlaubstags hat die Berufung der Beklagten Erfolg.

Rn. 45

aa) Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, stand dem Kläger für das Kalenderjahr 2020 der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) sowie der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von fünf Arbeitstagen (§ 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) zu. Der arbeitsvertragliche Mehrurlaub (sieben Arbeitstage) ist in der Berufung nicht mehr Streitgegenstand.

Rn. 46

bb) Die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers bestand ab dem 22. Januar 2020, so dass trotz Quotelung gemäß § 208 Abs. 2 SGB IX fünf Tage verbleiben, weil Bruchteile von Urlaubstagen, die - wie hier - mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind. Tatbestandliche Voraussetzung des Anspruchs auf Zusatzurlaub ist das objektive Vorliegen einer Schwerbehinderung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht auch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers Kenntnis hatte (vgl. BAG 26.04.2022 - 9 AZR 367/21 - Rn. 8 mwN).

Rn. 47

cc) Die Beklagte hat den Kläger - unstreitig - nicht durch Erfüllung ihrer Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt, diesen Anspruch auszuüben.

Rn. 48

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub und den akzessorischen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG grundsätzlich nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig vor Krankheitsbeginn in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch zu realisieren (vgl. BAG 28.03.2023 - 9 AZR 488/21 - Rn. 30). Urlaub kann jedoch nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der Arbeitnehmer ihn bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können. Soweit der Arbeitnehmer den Urlaub selbst bei ordnungsgemäßer Erfüllung der Mitwirkungshandlungen aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte antreten können, treffen den Arbeitgeber nicht die grundsätzlichen eintretenden nachteiligen Folgen der Obliegenheitsverletzung. Eine Kausalität zwischen der Nichtinanspruchnahme des Urlaubs durch den Arbeitnehmer und der Nichtvornahme der Mitwirkung durch den Arbeitgeber ist in diesem Fall ausgeschlossen (vgl. BAG 31.01.2023 - 9 AZR 107/20 - Rn. 20 mwN).

Rn. 49

dd) Im Streitfall war der Kläger im Kalenderjahr 2020 vom 1. bis zum 26. Januar 2020 und seit dem 2. März 2020 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28. Februar 2023 ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Zwischen Montag, dem 27. Januar 2020 und Freitag, dem 28. Februar 2020, lagen 25 Arbeitstage, in denen der Urlaubsanspruch hätte erfüllt werden können. An zwölf Tagen gewährte die Beklagte dem Kläger in diesem Zeitraum unstreitig Erholungsurlaub. Es ist gleichgültig, ob acht Urlaubstage aus dem Jahr 2019 übertragen worden sind, denn der Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 hätte nur noch an maximal dreizehn Tagen erfüllt werden können. Die Gewährung und Inanspruchnahme der weiteren zwölf Arbeitstage Urlaub waren wegen der Erkrankung des Klägers sowohl im Urlaubsjahr 2020 als auch in der 15-Monatsfrist unabhängig davon unmöglich, dass die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist. Deshalb konnte der Urlaubsanspruch in diesem Umfang spätestens am 31. März 2022 verfallen.

Rn. 50

d) Für das Kalenderjahr 2021 kann der Kläger die Abgeltung von 25 Urlaubstagen (20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub, fünf Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen) beanspruchen. Der arbeitsvertragliche Mehrurlaub (acht Tage) ist in der Berufung nicht mehr Streitgegenstand.

Rn. 51

Der Kläger konnte den Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28. Februar 2023 wegen seiner Erkrankung nicht nehmen. Die Frist von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahrs war noch

nicht abgelaufen, so dass der entstandene Urlaubsanspruch nicht erloschen war.

Rn. 52

e) Für das Urlaubsjahr 2022 kann der Kläger die Abgeltung von 34 Urlaubstagen (20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub, fünf Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und neun Arbeitstage arbeitsvertraglicher Mehrurlaub) beanspruchen. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

Rn. 53

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28. Februar 2023 war auch der arbeitsvertragliche Mehrurlaub nicht erloschen. In § 6 Abs. 5 des schriftlichen Arbeitsvertrags haben die Parteien vereinbart, dass der vertragliche Mehrurlaub, der bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen wird, verfällt.

Rn. 54

f) Für das Jahr 2023 kann der Kläger die Abgeltung von sechs Urlaubstagen beanspruchen. Auch dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

Rn. 55

Weil der Kläger sein Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte zum 28. Februar 2023 gekündigt hat, kann er zwei Zwölftel des ursprünglich in voller Höhe entstandenen Urlaubsanspruchs von 34 Arbeitstagen (20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub, fünf Arbeitstage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und neun Arbeitstage arbeitsvertraglicher Mehrurlaub) beanspruchen. Das regelt § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG. Gemäß § 5 Abs. 2 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die - wie hier - mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen teilt grundsätzlich das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs (vgl. BAG 26.04.2021 - 9 AZR 367/21 - Rn. 14 mwN). Für den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub haben die Parteien in § 6 Abs. 3 des Arbeitsvertrags eine Zwölfteilung vereinbart.

Rn. 56

2. Der Höhe nach ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger pro Urlaubstag € 207,69 abzugelten, also für 78 Tage insgesamt € 16.199,82 brutto.

Rn. 57

a) Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, erfolgt die Berechnung des Abgeltungsanspruchs nach den Regeln des § 11 BUrlG. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. In Satz 3 dieser Vorschrift ist ausdrücklich geregelt, dass Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von „unverschuldeter Arbeitsversäumnis“ eintreten, für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht bleiben. Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ist also so zu stellen, als habe er gearbeitet. Ein solches Verständnis verlangt auch Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Arbeitnehmer, die während des Referenzzeitraums krankgeschrieben sind, werden den Arbeitnehmern gleichgestellt, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (vgl. EuGH 09.12.2021 - C-217/20 - [Staatssekretärin van Financiën] - Rn. 30 ff). Entgegen der Rechtsansicht der Berufung verstößt das angefochtene Urteil nicht gegen die Richtlinie 2003/88/EG und deren Verständnis bzw. Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union. Auch aus der herangezogenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Thüringen (28.04.2021 - 6 Sa 304/18) kann die Berufung nichts zu ihren Gunsten herleiten. Die Entscheidung betrifft einen völlig anderen Sachverhalt und stünde - wollte man sie wie die Beklagte auffassen - nicht mit der zitierten Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union im Einklang. Eine europarechtswidrige Auslegung verbietet sich.

Rn. 58

b) Wäre der Kläger in den letzten dreizehn Wochen vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 28. Februar 2023 nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen, hätte ihm die Beklagte aufgrund der Staffelregelung in § 3 des schriftlichen Arbeitsvertrags ein Monatsgehalt von € 4.500,00 brutto zahlen müssen. Auf der Grundlage dieses Bruttomonatsgehalts hat die Beklagte jeden Urlaubstag mit einem Bruttobetrag von € 207,69 abzugelten (€ 4.500,00 mal drei Monate geteilt durch 65 Arbeitstage in der Fünftagewoche).

Rn. 59

c) Entgegen der Ansicht der Berufung ist die Beklagte nicht berechtigt, den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers wegen des Bezugs einer gesetzlichen Rente auf null zu vermindern. Es verhält sich umgekehrt: Sobald dem Rentner aus einem während des Rentenbezugs noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis Urlaubsabgeltung zufließt, ist diese bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach § 96a SGB VI bei Überschreitung der Hinzuverdienstgrenze unter Umständen auf die gewährte Rente wegen voller Erwerbsminderung anzurechnen (vgl. BSG 12.03.2019 - B 13 R 35/17 R - NZS 2019, 856). Entgegen der Ansicht der Berufung kann die Beklagte die von ihr geschuldete Urlaubsabgeltung nicht mit dem Argument verweigern, dass sich der Kläger nicht „doppelt bereichern“ dürfe. Die Beklagte wird wegen des klägerischen Rentenbezugs nicht von ihrer Leistungspflicht befreit. Ob und ggf. in welcher Höhe beim Zufluss der Urlaubsabgeltung die zeitlich befristete Rente zu vermindern ist, entscheidet der Rentenversicherungsträger. Eine Überschreitung der Hinzuverdienstgrenze bei Renten wegen voller Erwerbsminderung von derzeit € 18.558,75 ist nicht ersichtlich.

Rn. 60

3. Der Zinsanspruch iHv. fünf Prozentpunkten ist aufgrund der gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug (§§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 BGB) begründet. Der Verzug der Beklagten mit der Urlaubsabgeltung trat mit Ablauf der im Anwaltsschreiben vom 7. März 2023 gesetzten Frist am 16. März 2023 ein. Verzugszinsen schuldet die Beklagte daher - abweichend vom erstinstanzlichen Urteil - ab dem Folgetag, dem 17. März 2023 (§ 187 Abs. 1 BGB).

III.

Rn. 61

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Danach sind der Beklagten trotz des Obsiegens mit einem Betrag von € 207,69 die Kosten der Berufung aufzuerlegen, weil die Zuvielforderung verhältnismäßig geringfügig war und keine höheren Kosten verursacht hat.

Rn. 62

Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 Abs. 2 ArbGG) nicht vorliegen.

Zitiervorschlag: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.06.2024 – 5 Sa 212/23,

ECLI:DE:LAGRLP:2024:0613.5SA212.23.00

Quelle: Open Legal Data, abgerufen 09.07.2026

Entscheidungstext bereitgestellt über Open Legal Data (openlegaldata.io), lizenziert unter der Open Database License (ODbL) v1.0.

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Ausfertigung des Gerichts

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/lag-rheinland-pfalz/2024-06-13/5-sa-212-23>