
Datum: 08.11.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 767/12
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2012:1108.7SA767.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 6 Ca 300/11
Schlagworte: Urlaubsabgeltung; Verzicht; Erlass; Auflösungsvertrag
Normen: §§ 7, 13 BUrlG; § 313 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Nach der Aufgabe der Surrogationstheorie durch das BAG kann der Arbeitnehmer auch im Rahmen eines Aufhebungsvertrages wirksam auf bereits entstandene Urlaubsabgeltungsansprüche verzichten. § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG steht dem nicht entgegen.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05.06.2012 in Sachen 6 Ca 300/11 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger noch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zusteht. 1

Der am . .1949 geborene Kläger stand seit dem 01.04.1988 als Diplom-Ingenieur in einem Anstellungsverhältnis zur Beklagten. Er verdiente zuletzt 5.720,37 € brutto monatlich. Der Kläger ist als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Aufgrund eines arbeitsvertraglichen Verweises auf den Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes 2

3

standen dem Kläger 30 Urlaubstage pro Kalenderjahr zu. Hinzu kamen fünf Tage
Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

Seit Juni 2009 war der Kläger bis zuletzt durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Im Zeitpunkt 4
des Beginns seiner Erkrankung hatte er von dem Jahresurlaubsanspruch für 2009 erst acht
Urlaubstage in Anspruch genommen.

Zwischen September 2009 und September 2010 fanden insgesamt sieben Gespräche der 5
Parteien über die Frage einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses statt.
Die Gespräche wurden auf Seiten der Beklagten von deren Personalleiter S geführt.
Außerdem nahm der Betriebsratsvorsitzende W an den Gesprächen teil.

Im Rahmen der Gespräche war den Beteiligten bekannt, dass auch noch offene 6
Urlaubsansprüche des Klägers im Raume standen. Auch die Rechtsprechung des
Europäischen Gerichtshofs zur Frage des Verfalls von Urlaubsansprüchen bei
langandauernder Arbeitsunfähigkeit war bekannt.

Der Personalleiter der Beklagten vertrat in den Gesprächen den Standpunkt, dass ihm für die 7
einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger ein Budget von nicht
mehr als 40.000,00 € zur Verfügung stehe. Die Position des Klägers entwickelte sich dahin,
dass er schließlich bereit war, eine Abfindung in Höhe von 40.000,00 € zu akzeptieren,
jedoch müssten zusätzlich die aufgelaufenen Urlaubsansprüche, die der Kläger mit ca.
24.000,00 € bis 25.000,00 € bezifferte, abgegolten werden.

Nachdem die Beklagte bis zuletzt bekräftigt hatte, nicht bereit zu sein, über den Betrag von 8
40.000,00 € hinaus zusätzliche Zahlungen, insbesondere auf Urlaubsabgeltung, zu leisten,
willigte der Kläger schließlich in das Angebot der Beklagten ein. Daraufhin schlossen die
Parteien am 17.09.2010 eine Auflösungsvereinbarung folgenden Inhalts:

*„Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis Herrn B mit der B GmbH & 9
Co. KG zum 30.09.2010 im gegenseitigen Einverständnis enden wird.*

*Herr B erhält für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 40.000,00 € 10
brutto, die am 30.09.2010 fällig wird.*

... 11

*Mit der Erfüllung dieser Vereinbarung sind alle gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus 12
dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Grund, erledigt.*

Mit dem Ausscheiden sind alle etwaigen Urlaubsansprüche abgegolten. 13

*Sollte eine Bestimmung dieser Auflösungsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein 14
oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An
die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem
mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt.
Entsprechendes gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.“ (Anlage K 2, Bl. 4 d. A.)*

Mit Schreiben vom 19.11.2010 (Anlage B 2, Bl. 22 d. A.) wandte sich der Kläger erneut an die 15
Beklagte und führte Folgendes aus:

*„Das Arbeitsverhältnis haben wir ja zum 30.09.2010 beendet. Die Abfindung ist auch bereits 16
bei mir eingegangen.*

<i>Zwischenzeitlich habe ich allerdings Kenntnis davon bekommen, dass die Klausel, wonach alle Urlaubsansprüche abgegolten sein sollen, rechtlich nicht haltbar ist.</i>	17
<i>Nach dem Bundesurlaubsgesetz kann man auf bestehende Urlaubsansprüche gar nicht wirksam verzichten, § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG.</i>	18
<i>Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verfällt Urlaub nicht mehr, welcher krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte. Es stehen daher noch 62 Urlaubstage offen.</i>	19
<i>Ich bitte Sie, die Urlaubsabgeltung bis zum 03.12.2010 vorzunehmen und den sich hieraus ergebenden Betrag auf das Ihnen bekannte Konto anzuweisen.“</i>	20
Hieraus entwickelte sich der Streit der Parteien, welcher in dem vorliegenden Rechtsstreit mündete.	21
Der Kläger hat geltend gemacht, für das Urlaubsjahr 2010 stünden noch 35 Urlaubstage, für das Urlaubsjahr 2009 noch 27 Urlaubstage zur Abgeltung offen. Die Auflösungsvereinbarung vom 17.09.2010 enthalte einen Verzicht auf diese Urlaubsabgeltungsansprüche, der mit § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG nicht zu vereinbaren sei. Im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung habe er nicht gewusst, dass eine Gesetzesnorm existiere, derentwegen man auf Urlaubsansprüche nicht verzichten könne. Daher sei die nachträgliche Geltendmachung auch nicht als treuwidrig anzusehen.	22
Der Kläger hat beantragt,	23
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 16.306,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.	24
Die Beklagte hat beantragt,	25
die Klage abzuweisen.	26
Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Auflösungsvertrag enthalte keinen Verzicht des Klägers auf Urlaubsabgeltungsansprüche. Vielmehr seien diese in dem Abfindungsbetrag mit enthalten und somit erfüllt worden. In diesem Sinne hätten die Parteien in den Verhandlungen ein Gesamtpaket geschürt, wonach 40.000,00 € brutto als Abfindung und zur Abgeltung offener Urlaubsansprüche gezahlt werden sollten.	27
Selbst wenn man über § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG zur Unwirksamkeit der im Auflösungsvertrag enthaltenen Regelung über die Urlaubsabgeltung gelangen würde, entstünde dennoch kein Zahlungsanspruch des Klägers. Vielmehr sei nach der abschließend in den Auflösungsvertrag aufgenommenen salvatorischen Klausel der Vertrag anzupassen. Die Anpassung müsse dann nach dem erklärten übereinstimmenden Willen der Vertragsparteien darin bestehen, die Summe von 40.000,00 € in einen Abfindungsteil und einen Urlaubsabgeltungsteil aufzusplitten. Zum selben Ergebnis gelange man auch nach § 313 Abs. 1 BGB.	28
Das Arbeitsgericht Köln hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen W und S zu der Behauptung der Beklagten, mit Wissen und Wollen des Klägers sei in dem Aufhebungsvertrag vom 17.09.2010 vereinbart worden, dass mit der Zahlung der Abfindung von 40.000,00 € brutto auch die dem Kläger zustehenden Urlaubstage abgegolten werden sollten. Wegen des vollständigen Textes des Beweisbeschlusses wird auf die	29

Sitzungsniederschrift des Arbeitsgericht vom 15.03.2012 (Bl. 56 d. A.) Bezug genommen, wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 05.06.2012.

Nach erfolgter Beweisaufnahme hat das Arbeitsgericht Köln die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Urlaubsabgeltungsansprüche seien gemäß § 362 BGB durch Erfüllung erloschen. Nach dem Willen beider Parteien sei nämlich mit der Zahlung des Abfindungsbetrages auch die Urlaubsabgeltung erledigt gewesen. 30

Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde dem Kläger am 11.07.2012 zugestellt. Der Kläger hat hiergegen am 09.08.2012 Berufung einlegen und diese am 11.09.2012 begründen lassen. 31

Der Kläger und Berufungskläger bleibt bei seiner Auffassung, dass er nach dem Inhalt des Auflösungsvertrages auf seinen Urlaubsabgeltungsanspruch verzichtet habe. Dies sei mit § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG nicht zu vereinbaren. Das gesetzliche Verzichtsverbot habe er nicht gekannt. Deshalb sei es auch nicht treuwidrig, die Zahlung der Urlaubsabgeltung nunmehr ergänzend zu verlangen. 32

Der Kläger und Berufungskläger beantragt nunmehr, 33

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 06.06.2012, 6 Ca 300/11, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 16.306,00 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen. 34

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt, 35

die Berufung zurückzuweisen. 36

Die Beklagte und Berufungsbeklagte schließt sich der Auffassung des Arbeitsgerichts an, wonach ein Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung durch Zahlung der Abfindung erfüllt sei. Im Übrigen wiederholt die Beklagte und Berufungsbeklagte ihre erstinstanzlichen Argumente und beanstandet vorsorglich auch die Höhe des vom Kläger erhobenen Anspruches. Da nur die gesetzlichen Urlaubsansprüche der Rechtsprechung des EuGH zum Verfall von Urlaub bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit unterlägen, gehe es nicht um 62 Resturlaubstage, sondern nur um 42 Tage. 37

Wegen der Einzelheiten wird auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründungsschrift und der Berufungserwiderung ergänzend Bezug genommen. 38

Entscheidungsgründe 39

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05.06.2012 ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft. Sie wurde auch formal ordnungsgemäß und im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG fristgerecht eingelegt und begründet. 40

II. Die Berufung des Klägers konnte jedoch keinen Erfolg haben. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Urlaubsabgeltung. Das Arbeitsgericht Köln hat den Rechtsstreit im Ergebnis somit richtig entschieden. In der Begründung der Entscheidung vermag das Berufungsgericht dem Arbeitsgericht allerdings nicht zu folgen, wie sich aus den nachstehenden Ausführungen ergibt: 41

1. Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 30.09.2010 durch Auflösungsvertrag vom 17.09.2010 standen zugunsten des Klägers 42

unstreitig noch Urlaubsansprüche aus den Kalenderjahren 2009 und 2010 offen. Nach der Rechtsprechung des EuGH trat zumindest hinsichtlich der - in natura noch nicht in Anspruch genommenen - gesetzlichen Urlaubsansprüche des Kalenderjahres 2009 zum 31.3.2010 noch kein Verfall ein. Die genaue Gesamthöhe der am 30.9.2010 an sich noch bestehenden Urlaubsansprüche des Klägers für 2009 und 2010 kann hier dahinstehen. Sie betrug aber selbst nach Darstellung der Beklagten zumindest 42 Urlaubstage.

2. Beiden Parteien war während der Verhandlungen über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewusst, dass noch offene Urlaubsansprüche des Klägers in nicht unerheblichem Umfang im Raume standen. Das Thema Urlaubsabgeltung war ein wichtiger Punkt im Zuge der Verhandlungen der Parteien. Das ergibt sich nicht nur aus dem insoweit übereinstimmenden beiderseitigen Sachvortrag, sondern auch aus der vom Arbeitsgericht Köln durchgeführten Beweisaufnahme. 43

3. Die Beklagte vertrat dabei durchgehend den Standpunkt, sie sei bereit, im Zuge der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses an den Kläger insgesamt nicht mehr und nicht weniger als 40.000,00 € brutto zu zahlen. Dieses Angebot der Beklagten hat der Kläger zuletzt akzeptiert. Damit haben sich die Parteien **in wirtschaftlicher Hinsicht** auf ein Gesamtpaket verständigt: Gegen Zahlung von 40.000,00 € brutto scheidet der Kläger einvernehmlich zum 30.09.2010 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Darüber hinaus werden endgültig keine finanziellen Leistungen mehr erbracht, auch keine Urlaubsabgeltung. 44

Mit diesem **wirtschaftlichen** Gesamtergebnis hat sich der Kläger in der Verhandlungsrunde vom 17.09.2010 letztlich einverstanden erklärt. Dies ergibt sich unmissverständlich aus den Aussagen der Zeugen W und S vor dem Arbeitsgericht, dürfte nach dem Sachvortrag der Parteien allerdings auch als unstreitig zu werten sein. 45

4. Diese Einigung der Parteien über die finanziellen Konditionen des Ausscheidens des Klägers bedurfte jedoch noch einer rechtstechnischen Umsetzung, für die durchaus unterschiedliche Gestaltungsformen in Frage kamen. 46

a. So hätte es nach dem Gang der Verhandlungen der Parteien an sich nahe gelegen, zunächst den Betrag zu ermitteln, der dem Kläger unstreitig noch als Urlaubsabgeltungsanspruch zugestanden hätte. Die Differenz zwischen diesem Betrag und dem von der Beklagten angebotenen „Gesamtbudget“ in Höhe von 40.000,00 € hätte sodann als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes ausgewiesen werden können. 47

b. Diesen Weg sind die Parteien jedoch in der Auflösungsvereinbarung vom 17.09.2010 – zur Überzeugung des Berufungsgerichts bewusst – nicht gegangen. Vielmehr wird dem Kläger in dem Auflösungsvertrag „*eine Abfindung in Höhe von 40.000,00 € brutto, die am 30.09.2010 fällig wird*“, zugesprochen, deren Zweckbestimmung ausdrücklich und ausschließlich als „*für den Verlust seines Arbeitsplatzes*“ bestimmt angegeben wird. Dass die Abfindung auch der Erfüllung der unstreitigen Urlaubsabgeltungsansprüche des Klägers dienen sollte, wird hier **gerade nicht** erwähnt. 48

c. Im weiteren Text der Auflösungsvereinbarung findet sich dann nicht nur eine umfassende Erledigungsklausel, die auch alle gleich aus welchem Grund aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Ansprüche der Parteien erfasst, sondern es wird noch zusätzlich ausgeführt, dass „*mit dem Ausscheiden alle etwaigen Urlaubsansprüche abgegolten*“ sein sollen. Auch in der letztgenannten Formulierung heißt es nicht etwa, dass „*mit der Zahlung der Abfindung*“ alle etwaigen Urlaubsansprüche abgegolten sein sollen, sondern die ‚Abgeltung‘ wird auf den Ausscheidenstatbestand als solchen bezogen. Die 49

Formulierung zeigt Anklänge an die in Aufhebungsverträgen vielfach üblich gewordenen sog. Tatsachenvergleiche, mit denen sich die Parteien in tatsächlicher Hinsicht darüber einig zeigen wollen, dass im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers mehr offen standen.

d. In rechtstechnischer Hinsicht haben die Parteien damit ihre wirtschaftliche Einigung, wonach der Kläger im Gegenzug zu seinem freiwilligen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr und nicht weniger als 40.000,00 € brutto erhalten sollte, derart umgesetzt, dass dem Kläger eine „echte“ Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in voller Höhe von 40.000,00 € brutto zugesprochen wurde und er im Gegenzug zugleich auf alle weitergehenden Zahlungsansprüche, insbesondere auch solche auf Urlaubsabgeltung, verzichtet, bzw. diese der Beklagten erlassen hat. 50

e. Die tatsächliche Abwicklung der Auflösungsvereinbarung bestätigt dieses Verständnis: Unstreitig hat die Beklagte auf die Abfindung von 40.000,00 € brutto keinerlei Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Dies hätte sie redlicherweise aber tun müssen, wenn in dem Abfindungsbetrag von 40.000,00 € nicht nur eine echte Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes enthalten war, sondern auch eine Abgeltung der noch bestehenden Urlaubsansprüche des Klägers. 51

f. Es liegt auf der Hand, dass gerade hierin der Sinn und Zweck des von den Parteien gewählten Durchführungsweges bestanden hat: Wird der von der Beklagten zur Verfügung gestellte Gesamtbetrag von 40.000,00 € brutto in vollem Umfang als „echte“ Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes abgewickelt, sparen beide Parteien die sonst auf eine Urlaubsabgeltungssumme anfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Insbesondere erhält der Kläger auf diese Weise einen höheren Nettobetrag ausgezahlt. 52

g. Dieser Auslegung des Aufhebungsvertrages steht auch nicht entgegen, dass der Zeuge S in der Vernehmung vor dem Arbeitsgericht ausgeführt hat: *„Es hat keine Rolle gespielt, dass Urlaubsabgeltung sozialversicherungspflichtig ist.“* 53

Zunächst ist diese Aussage sehr allgemein gehalten. Der Zeuge erläutert nicht, wofür genau es keine Rolle gespielt haben soll, dass Urlaubsabgeltung sozialversicherungspflichtig sei. Zum Beispiel kann der Zeuge damit auch zum Ausdruck gebracht haben, dass sich die Beklagte einer ausdrücklichen Aufteilung des Betrages von 40.000,00 € in eine „echte“ Abfindung und einen Urlaubsabgeltungsteil nicht widersetzt hätte, wenn dies dem Wunsch des Klägers entsprochen hätte. 54

Letzteres war aber offensichtlich nicht der Fall. Somit spricht die Aussage nicht gegen das Verständnis, dass sich bei der rechtstechnischen Umsetzung der wirtschaftlichen Einigung beide Parteien darüber einig waren, die für beide Seiten als günstiger empfundene ‚sozialversicherungsfreie‘ Variante zu wählen. Tatsächlich hat die Beklagte ja auch keine Sozialversicherungsanteile auf die Abfindung abgeführt, obwohl sie dies hätte tun müssen, wenn der Betrag tatsächlich teilweise zur Erfüllung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs gezahlt worden wäre. 55

5. Entgegen der Auffassung des Klägers ist der in der Auflösungsvereinbarung vom 17.09.2010 enthaltene Verzicht auf den Urlaubsabgeltungsanspruch aber nicht rechtsunwirksam. Eine Unwirksamkeit folgt auch nicht aus § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG. 56

a. Allerdings haben Rechtsprechung und herrschende Meinung in der Vergangenheit in der Tat die Auffassung vertreten, dass wegen der in § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG normierten 57

Unverzichtbarkeit der gesetzlich garantierten Urlaubsansprüche auch auf den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht wirksam verzichtet werden könne und dass dieser weder Gegenstand einer Ausgleichsklausel, noch einer Ausschlussfrist sein könne (BAG vom 31.7.1967, AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAG vom 21.7.1978, AP Nr.5 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit; BAG vom 5.4.1984, DB 1985, 48; BAG vom 31.5.1990, NZA 1990, 935; BAG vom 20.1.1998, NZA 1998, 816; BAG vom 9.6.1998, NZA 1999, 80; Neumann/Fenski, BUrlG, 10. Aufl., § 13, Rdnr. 53 ff.; Schaub/Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 12.Aufl., 2007, § 102 Rdnr. 159 f.; ErfKo/Dörner, 9.Aufl., 2009, § 13 BUrlG Rdnr.22).

b. An dieser Auffassung kann nach der Aufgabe der Surrogationstheorie durch das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 24.3.2009, 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538ff.; BAG vom 13.12.2011, NZA 2012, 514 ff.) jedoch nach Ansicht der Berufungskammer nicht mehr festgehalten werden. 58

aa. So hat das Bundesarbeitsgericht zwischenzeitlich nicht nur die Surrogationstheorie ausdrücklich aufgegeben, nach der dem Urlaubsabgeltungsanspruch derselbe Rechtscharakter zukam wie dem Urlaubsanspruch selbst, sondern es hat in seiner neuesten Rechtsprechung auch bereits anerkannt, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch von tariflichen Verfallklauseln erfasst werden kann (BAG vom 13.12.2011, NZA 2012, 514 ff.). 59

bb. In der Literatur wird ebenfalls bereits vertreten, dass Urlaubsabgeltungsansprüche auch durch eine sog. ‚Ausgleichsquittung‘ zu Fall gebracht werden können (ErfK/Dörner, 12. Aufl., § 13 BUrlG, Rdnr. 22). 60

cc. In der neuesten Rechtsprechung nach der Aufgabe der Surrogationstheorie betont das Bundesarbeitsgericht, dass es sich bei dem Urlaubsabgeltungsanspruch letztlich um einen reinen Zahlungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis wie jeder andere handelt. Es ist daher nach Auffassung der Kammer nicht mehr begründbar, dass ein solcher Urlaubsabgeltungsanspruch nicht auch den allgemeinen Regeln über die Zulässigkeit eines Anspruchsverzichts bzw. Erlassvertrages unterfallen sollte. Jedenfalls dann, wenn die Urlaubsansprüche, um deren Abgeltung es geht, im Zeitpunkt des Verzichts bzw. Erlasses bereits entstanden sind und das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder sein bevorstehendes Ende verbindlich feststeht, muss es der Vertragsautonomie des Arbeitnehmers überlassen bleiben, über einen solchen Zahlungsanspruch verfügen zu können wie über jeden anderen Zahlungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer kann ohnehin nicht gezwungen werden, seine Urlaubsabgeltungsansprüche geltend zu machen, bevor sie verjährt sind. Zudem zeigt der vorliegende Fall, dass die Zulässigkeit eines Verzichts auf Urlaubsabgeltung auch legitime rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet, die sich tendenziell zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können. 61

c. Schließlich trifft es im vorliegenden Fall entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht zu, dass er auf seine Urlaubsabgeltungsansprüche ‚unentgeltlich‘ verzichtet hätte. 62

Die Beklagte hat in den Verhandlungen über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien die Vornahme einer Urlaubsabgeltung keineswegs kategorisch abgelehnt, sondern lediglich die Haltung eingenommen, sie werde anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als 40.000,00 € brutto zahlen, egal wofür auch immer. Lediglich der Grenzbetrag von 40.000,00 € brutto war für die Beklagte nicht verhandelbar. Daraus folgt, dass der Kläger durch die in der Auflösungsvereinbarung gewählte Gestaltung – Abfindung in voller Höhe von 40.000,00 €, keine Urlaubsabgeltung – im Ergebnis eine höhere Abfindung erhalten hat, als er sie erhalten hätte, wenn er auf der 63

unmittelbaren Bezahlung einer Urlaubsabgeltung bestanden hätte. In diesem Falle wäre die Beklagte nämlich nur zur Zahlung einer Abfindung in Höhe des Differenzbetrages der Urlaubsabgeltung zu 40.000,00 € bereit gewesen.

6. Wie bereits ausgeführt, entsprach es dem rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien im Zeitpunkt des Abschlusses der Auflösungsvereinbarung, dass dem Kläger für alle mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängenden und in Frage kommenden Anspruchsgrundlagen ein Gesamtbetrag in Höhe von 40.000,00 € brutto zukommen sollte. Dies ergibt sich nach Auffassung des Berufungsgerichts bereits aus dem beiderseitigen Sachvortrag, wird aber vollends durch die vom Arbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme bestätigt. Daher spricht viel dafür, dass selbst dann, wenn man von der Unwirksamkeit der Verzichtsklausel ausginge, entsprechend der im Auflösungsvertrag enthaltenen abschließenden salvatorischen Klausel eine Anpassungsregelung gefunden werden müsste, die in einer Aufteilung des Betrages von 40.000,00 € brutto in eine ‚echte‘ Abfindung und einen Urlaubsabgeltungsanteil bestehen müsste. Dies kann jedoch zur Überzeugung des Berufungsgerichts dahingestellt bleiben; denn der in der Auflösungsvereinbarung vom 17.09.2010 enthaltene Verzicht auf die Urlaubsabgeltung erweist sich als rechtswirksam.

III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO. 65

Gemäß § 74 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG war die Revision zuzulassen. 66

Rechtsmittelbelehrung 67

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 68

REVISION 69

eingelegt werden. 70

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 71

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 72

Bundesarbeitsgericht 73

Hugo-Preuß-Platz 1 74

99084 Erfurt 75

Fax: 0361 2636 2000 76

eingelegt werden. 77

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 78

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 79

- 1 Rechtsanwälte, 80

- 82

2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

- 3 Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 83

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 84

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 85

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 86