

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

5 Sa 235/16

5 Ca 6509/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 03.11.2016

Rechtsvorschriften: § 7 Abs. 4 BUrlG

Orientierungshilfe:

Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vereinbart, dass eine Abgeltung nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfolgt. Dies ist aufgrund der Vertragsfreiheit möglich.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 01.04.2016, Az. 5 Ca 6509/15, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Urlaubsabgeltungsansprüche des Klägers.

Der Kläger war vom 01.08.2012 bis 15.07.2015 bei der Beklagten als Lagerist zu einem Bruttomonatsgehalt von 1.813,70 € beschäftigt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag vom 13.07.2012 (im Folgenden: Arbeitsvertrag) lautet auszugsweise wie folgt:

„(...)“

- 2 -

§ 9 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche; das sind 6 Wochen.

(...)

- (4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt eine etwaige Urlaubsabgeltung nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Ein etwa bereits genommener Urlaub wird auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

(...)

§ 16 Ausschluss-/Verfallfristen

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sowie seiner Beendigung und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner schriftlich unter Angabe der Art und des Umfangs des Anspruchs erhoben werden.
- (2) Wird der ordnungsgemäß geltend gemachte Anspruch abgelehnt oder erfolgt innerhalb von 6 Wochen auf die Geltendmachung keine Erklärung des anderen Vertragspartners, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf der 6-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

(...)“

Im Jahr 2015 nahm der Kläger bis zum 15.07.2015 zwanzig Tage Erholungsurlaub.

Der Beklagten ging am 13.07.2015 ein Schreiben des Prozessvertreters des Klägers vom selben Tag vorab per Fax um 15:38 Uhr zu. Das Schreiben vom 13.07.2015 lautet auszugsweise wie folgt:

„(...)“

6. Weiter werden wird im Hinblick auf möglicherweise bestehende Verfallklauseln schon jetzt vorsorglich die Ansprüche auf rückständiges und zukünftiges Arbeitsentgelt (gleich welcher Art und Bezeichnung), einschließlich
- die Abrechnung des 106 Überstunden,
 - Überstunden- bzw. Mehrarbeitsentgelte,
 - Urlaubsansprüche- und hilfsweise Urlaubsabgeltungsansprüche für das Kalenderjahr 2015 über 10 Arbeitstage,
 - sowie zwischenzeitliche Gehaltserhöhungen aller Art,

ausdrücklich geltend gemacht. Wir haben Sie zu ersuchen, diese abzurechnen und den sich ergebenden Nettobetrag auszuzahlen.

(...)

8. Wir haben uns erlaubt, für die Erledigung der in den vorstehenden Ziffern geltend gemachten Ansprüche eine Frist

bis zum 17.07.2015

zu notieren.

(...)"

Mit Klageschrift vom 30.11.2015, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am selben Tag per Fax, verlangt der Kläger Urlaubsabgeltung für zehn Tage in Höhe von 848,77 € brutto.

Der Kläger meint, § 9 Abs. 4 des Arbeitsvertrages verstoße gegen zwingendes Urlaubsrecht. Der Kläger ist der Ansicht, die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist erfasse den Mindestlohnanspruch nach § 1 Abs. 1 MiLoG und sei daher aufgrund dessen Unabdingbarkeit nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam. Die Klausel müsse den Mindestlohnanspruch ausdrücklich von ihrem Anwendungsbereich ausnehmen. Dies sei nicht erfolgt. Eine geltungserhaltende Reduktion fände im Bereich arbeitsvertraglicher Ausschlussklauseln nicht statt. Die Klausel der Ausschlussfrist sei unbestimmt, intransparent und stelle eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB dar.

Darüber hinaus habe er seine Ansprüche innerhalb der individualvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht. Die Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs sei nicht vor dem 01.08.2015 eingetreten. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung habe vor Fälligkeit geltend gemacht werden können, da der Kläger vor dem rechtlichen Beendigungszeitpunkt arbeitsunfähig und dessen Ende nicht absehbar gewesen sei. Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung beginne nicht vor Fälligkeit des Anspruchs.

Der Kläger hat daher zuletzt beantragt zu erkennen:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für das Kalenderjahr 2015 Urlaubsabgeltung in Höhe von 848,77 € brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz p.a. seit 18.07.2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte wendet ein, Urlaubsabgeltungsansprüche seien aufgrund der Ausschlussfrist aus § 16 des Arbeitsvertrages verfallen. Fristbeginn sei der 13.07.2015 und das Fristende am 24.08.2015. Für die sich daran anschließende weitere 3-Monatsfrist sei das Ende der 24.11.2015. Die gerichtliche Geltendmachung sei erst am 30.11.2015 erfolgt. Ferner sei die Geltendmachung von Ansprüchen vor Fälligkeit unbeachtlich. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15.07.2015 sofort fällig geworden.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 01.04.2016 die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht war der Auffassung, dass der Klageanspruch in Höhe von 11,03 € unschlüssig sei und im Übrigen sei der gesetzliche Urlaubsanspruch des Klägers erfüllt. Ein weitergehender Anspruch bestünde nach § 9 Abs. 4 des Arbeitsvertrages nicht. Da ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht bestünde, könne auch offen bleiben, ob die Regelung zur Ausschlussfrist in § 16 des Arbeitsvertrages unwirksam sei.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg ist dem Kläger am 25.04.2016 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 29.04.2016 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 23.05.2016 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 29.07.2016 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am gleichen Tag eingegangen. Die Berufungsbegründungsfrist war bis zum 29.07.2016 verlängert worden.

Der Kläger trägt im Rahmen der Berufung vor, dass seine Klage in vollem Umfang schlüssig sei. Das Erstgericht habe insoweit seinen Sachvortrag im Schriftsatz vom 22.02.2016 nicht beachtet. Nehme man aus der Abrechnung Juli 2015 den Gesamtbrutto-

betrag von € 12.107,67 und teile diesen durch 6,5 Monate, so errechne sich ein durchschnittlicher Bruttomonatsbetrag in Höhe von € 1.862,72. Hieraus ergebe sich ein arbeitstägliches Bruttoentgelt in Höhe von 85,97 €. Das Arbeitsentgelt, das der Kläger aufgrund des zwingenden Mindestlohngesetzes pro Stunde beanspruchen könne, betrage bei 10 abzugeltenden Urlaubstagen € 763,30 brutto. Eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel, die den zwingenden Mindestlohn ausschließe, sei unwirksam. Darüber hinaus übersehe das Arbeitsgericht, dass der Lauf der Ausschlussfrist noch gar nicht in Gang gesetzt gewesen sei. Der Kläger sei erst nach Übergabe der Monatsjournale im Termin zur Güteverhandlung am 16.12.2015 in der Lage gewesen, seine Ansprüche auf Urlaubsabgeltung zu beziffern. Darüber hinaus scheitere der Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers auch nicht an § 9 Abs. 1 und 4 des Arbeitsvertrages. Das Arbeitsgericht verstoße insoweit gegen die Parteimaxime, als es eine Einrede zugunsten der Beklagten formuliere, die diese gar nicht erhoben hätte. Wäre das nicht geschehen, hätte der Klage stattgegeben werden müssen.

Der Kläger stellt folgende Anträge

- I. Auf die Berufung des Klägers und Berufungskläger wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 01.04.2016 (Az.: 5 Ca 6509/15), zugestellt am 22.04.2016, abgeändert und wie folgt entschieden:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Urlaubsabgeltung für das Kalenderjahr 2015 in Höhe von € 837,70 brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz p.a. seit 18.07.2015 zu zahlen.

- II. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 1.4.2016 (5 Ca 6509/15) kostenpflichtig zurückzuweisen.

- 6 -

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. Der geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch sei entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarung verfallen. Das Erstgericht habe den Lauf der Verfallsfrist zutreffend ermittelt. Die Ausschlussklausel sei auch wirksam und auch nicht unter den Gesichtspunkten des Mindestlohngesetzes zu beanstanden.

Darüber hinaus habe der Kläger auch keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. In § 9 des Arbeitsvertrages sei wirksam zwischen den Parteien vereinbart worden, dass für den übergesetzlichen Urlaubsanspruch ein Abgeltungsanspruch nicht bestünde.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen, da aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der vom Kläger geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch nicht besteht. Es kann in vollem Umfang auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen werden und von einer wiederholten Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Im Hinblick auf die Berufungsbegründung ist noch folgendes ergänzend auszuführen:

1.

- a) Völlig zutreffend hat das Arbeitsgericht herausgearbeitet, dass die arbeitsvertragliche Vereinbarung in § 9 Abs. 4 des Arbeitsvertrages nicht gegen zwingendes Urlaubsrecht verstößt. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung in § 9 Abs. 4 des Arbeitsvertrages ist auch nicht intransparent und unbestimmt. Der arbeitsvertraglichen Regelung ist klar und deutlich zu entnehmen, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine etwaige Urlaubsabgeltung nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gewährt wird. Der gesetzliche Urlaubsanspruch des Klägers beträgt im streitgegenständlichen Fall 20 Arbeitstage. Hiervor hat der Kläger im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 20 Arbeitstage unstreitig eingebracht. Nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung in § 9 Abs. 4 S. 2 ist dieser bereits genommene Urlaub auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch anzurechnen.

Ein weitergehender Anspruch des Klägers besteht nicht.

- b) Unzutreffend ist in diesem Zusammenhang der Vorwurf der Klagepartei, das Arbeitsgericht hätte gegen die Parteimaxime verstoßen als es eine Einrede zugunsten der Beklagten formuliert habe, die diese gar nicht erhoben hätte. Der Ausschluss übergesetzlicher Urlaubsansprüche beim Abgeltungsanspruch ergibt sich aus der vertraglichen Bestimmung selbst, die die beiden Parteien getroffen haben. Es handelt sich insoweit um eine anspruchsbegründende Tatsache, die sich aus der getroffenen Vertragsabsprache direkt ergibt. Insoweit handelt es sich weder um eine Einrede, noch um eine Einwendung und ist bei Würdigung des Vertrages durch das Gericht von Amts wegen zu berücksichtigen. Im Übrigen hat sich die Beklagte im Rahmen des Berufungsverfahrens ausdrücklich auf die vertragliche Vereinbarung des § 9 Abs. 4 des Arbeitsvertrages berufen. Es handelt sich insoweit auch nicht um einen neuen Sachvortrag, da Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens das Bestehen eines vertraglichen Anspruches aus dem Arbeitsvertrag vom 13.07.2012 gewesen ist.

2.

Da ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht besteht, kann offen bleiben, ob die Regelung zur Ausschlussfrist in § 16 des Arbeitsvertrages unwirksam ist, weil die Parteien Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz nicht ausgenommen haben. Insoweit kann nochmals

- 8 -

auf die zutreffenden Ausführungen des Erstgerichts verwiesen werden.

Die Berufung des Klägers war daher als unbegründet zurückzuweisen.

III.

1. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).
2. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass (§§ 72 Abs. 1 und 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Fischer
ehrenamtlicher Richter

Kreser
ehrenamtlicher Richter