

Beglaubigte Abschrift

13 Ca 2624/21

Verkündet am: 02.03.2022

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit	Mandant z. K. Anwaltskanzlei	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Nürnberg		
08. MRZ. 2022		
Erledigt <i>[Signature]</i>	Fristen + Termine	Bearbeitet <i>[Signature]</i>

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro
Nürnberg Kornmarkt 5-7, 90402
Nürnberg

gegen

Firma

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt

hat die 13. Kammer des Arbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 02.03.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richter ... und ...

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 1.606,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 27.04.2021 an die Klägerin zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 1.606,20 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung von Urlaubsabgeltung.

Die Klägerin war vom 25. März 2020 bis 18. September 2020 als pädagogische Mitarbeiterin zuletzt mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von 2900 € beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 21.2.2020 (Arbeitsvertrag) lautet auszugsweise wie folgt:
der

„8. Urlaub:

8.1. Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich einen bezahlten Erholungsurlaub von insgesamt 29 Arbeitstagen (bezogen auf eine 5-Tage-Woche).

(...)

16. Ausschlussfrist



16.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis - mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen resultieren - müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Der Fristlauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

16.2 Wird ein Anspruch nicht formgemäß innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht, so führt dies zum endgültigen Erlöschen des Anspruchs "

Mit Urlaubsantrag vom 7. August 2020, mündlich genehmigt am selben Tag, beantragte die Klägerin Urlaub vom 7. September 2020 bis 18 September 2020. Es wird Bezug genommen auf den Urlaubsantrag Anlage B4, Blatt 27 der Akte. Die Klägerin war ab 18. August 2020 arbeitsunfähig erkrankt und legte eine von Dr. N. am 18.8.2020 ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von 18.08.2020 bis zum 12. September 2020 der Beklagten vor. Am Freitag, dem 28. August 2020, schrieb die Klägerin an die Mitarbeiterinnen der Beklagten, Frau P. und Frau S., auszugsweise folgende E-Mail:

„In soeben erfolgter Absprache mit Herrn B. werde ich ab kommenden Montag, 31.8.2020 meinen Dienst wieder aufnehmen.

Ich hoffe, dass ich Ihnen damit entgegenkommend wünsche ansonsten ein schönes Wochenende.“

Es wird Bezug genommen auf Anlage B2, Blatt 25 der Akte. Am 31. August 2020 erschien die Klägerin zum Dienst, nahm ihre Tätigkeit jedoch nicht auf. Sie erfuhr an diesem Tag von Morddrohungen von Schülern eines Kurses auch ihr gegenüber. Die Krankheitsvertretung der Klägerin erfolgte weiterhin durch Herrn B., Frau S. und den Kassenwart der Filiale am F. Die Klägerin litt an starken Schmerzen und war auch in der Zeit von 31. August 2020 bis 4. September 2020 arbeitsunfähig.

Mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 15. September 2020 wurde der Klägerin von Dr. N. durch eine Folgebescheinigung vom 18. August 2020 bis 18. September 2020 Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Die Klägerin legte der Beklagten zudem eine Erstbescheinigung vom 17. September 2020, ausgestellt von Dr. R., vor, in der Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum 17. September 2020 bis 2. Oktober 2020 bescheinigt wird. Mit E-Mail vom 22. September 2020 übermittelte die Klägerin an die Beklagte die von Dr. R., Facharzt für Orthopädie, ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und die von Dr. N. am 15. September 2020 ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, den Zeitraum 18. August 2020 bis 18. September 2020 betreffend. Auf die als Anlage B6 vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Blatt 29 der Akte, wird verwiesen.

Mit Schreiben vom 3. September 2020, der Klägerin zugegangen am 4. September 2020, sprach die Beklagte die Kündigung innerhalb der Probezeit zum 18. September 2020 aus und stellte die Klägerin unwiderruflich unter Anrechnung von Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei.

Mit Schreiben vom 8. April 2021 forderte die Klägerin die die Beklagte auf, Urlaubsabgeltung in Höhe von 1606,20 € brutto zu zahlen. Eine Zahlung erfolgt nicht.

Mit Klageschrift vom 08.06.2021, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen per Fax am selben Tag, macht die Klägerin Urlaubsentgelt und für 12 Tage in Höhe von 1606,20 € brutto geltend.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass der ursprünglich beantragte und genehmigte Urlaub vom 7. bis 18. September 2020 aufgrund der durchgehenden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin nicht in Anspruch genommen werden konnte. Eine Krankschreibung ab dem 7. September 2020 sei nicht erfolgt. Die Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei auch nicht durch den Versuch, die Tätigkeit am 31. August 2020 wieder aufzunehmen, widerlegt. Der Klägerin stünden 12 Urlaubstage zur Abgeltung zu. Der Anspruch sei nicht verfallen, da in Ziffer 16 des Arbeitsvertrages zwar eine Ausschlussfrist von drei Monaten geregelt sei, diese jedoch unwirksam sei, da der Mindestlohn nicht ausgenommen sei.

Die Klägerin beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, 1606,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 27.4.2021 an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.



Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin habe einen Urlaubsanspruch von lediglich zehn Tagen. Dieser sei vom 7. bis 18. September 2020 gewährt worden. Ziffer 16 des Arbeitsvertrages beinhalte eine wirksame Ausschlussfrist von drei Monaten, sodass die Geltendmachung verfristet sei. Die Krankschreibung vom 18. August 2020 bis 12. September 2020 sei dadurch widerlegt, dass sie die Klägerin am Montag, dem 31.8.2020, zum Dienst erschienen sei. Ab Montag, dem 7. September 2020, habe sie Erholungsurlaub eingebracht. Die Klägerin sei nicht erkrankt gewesen. Die von ihr vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien erschüttert.

Wegen der Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der Güteverhandlung vom 19.02.2021 sowie der Kammerverhandlung vom 2.3.2022 Bezug genommen. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

- 6 -

I.

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg ergibt sich aus § 48 Abs. 1a ArbGG aufgrund dessen, dass die Klägerin im Koordinationsbereich Nürnberg eingesetzt war.

II.

1. Die Klägerin hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung des ihr zum Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses, am 18. September 2020, noch zustehenden Urlaubs im Umfang von 12 Arbeitstagen.
 - a. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG setzt voraus, dass zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein offener Urlaubsanspruch besteht, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.
 - b. Ausgehend von Ziffer 8.1 des Arbeitsvertrags iVm. § 5 Abs. 1 lit a) BUrlG erwarb die Klägerin für den Zeitraum vom 25. März 2020 bis 18. September 2020 einen Urlaubsanspruch in Höhe von 12 Urlaubstage, nämlich ein zwölftel des Jahresurlaubs von 29 Tagen für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, da sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr 2020 keinen vollen Urlaubsanspruch erworben hat. Das Arbeitsverhältnis hat vom 25. März 2020 bis 18. September 2020 und damit 5 volle Monate bestanden. $29/12 \times 5$ ergeben zwölf Tage Urlaubsanspruch. Die Beklagte hat nicht dargetan, auf welcher Rechtsgrundlage ein Anspruch der Klägerin von lediglich zehn Arbeitstagen Urlaub im Jahr 2020 bestanden haben soll.

c. Die Klägerin war nicht gehalten, den Anspruch auf Urlaubsabgeltung innerhalb der in Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrags gesetzten Frist schriftlich geltend zu machen. Die am 21. Februar 2020 vereinbarte Klausel ist intransparent und damit nach § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB insgesamt unwirksam, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG) erfasst, der nach dem am 16. August 2014 in Kraft getretenen Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ab dem 1. Januar 2015 zu zahlen ist. Die Klausel kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden. An die Stelle der vertraglichen Ausschlussfrist treten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB). § 3 Satz 1 MiLoG schränkt die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht ein (BAG 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 –, BAGE 163, 282-300, Rn. 27).

- i. Der streitgegenständliche Anspruch auf Abgeltung von Urlaub kann als reiner Geldanspruch einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist unterliegen (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 11 mwN).
- ii. Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrags bezieht sich auf „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis - mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen resultieren -. Dies schließt bis auf die ausgenommenen Ansprüche alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche ein, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben. Vom Anwendungsbereich der Klausel erfasst sind demnach auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 17, BAGE 140, 133) und

der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG.

- iii. Die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag getroffenen Abreden ist - jedenfalls - wie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 305 Abs. 1 BGB) anhand von § 305c Abs. 2, §§ 306, 307 bis 309 BGB zu beurteilen. Der Vertrag weist außer den persönlichen Daten der Klägerin keine individuellen Besonderheiten auf. Dies - wie auch das äußere Erscheinungsbild - begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags 2015 um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 14; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 12; 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82; 19. März 2014 - 5 AZR 299/13 (F) - Rn. 17 mwN). Letztlich kann jedoch offenbleiben, ob es sich um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelt (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB), denn der Arbeitsvertrag ist ein Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (vgl. BAG 13. Februar 2013 - 5 AZR 2/12 - Rn. 14). Dass die Klägerin auf den Inhalt des Arbeitsvertrags Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), hat die Beklagte nicht behauptet.
- d. Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrags verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.
- i. Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB und von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen (vgl. BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17 - Rn. 34; 24. August 2016 - 8 AZR 378/16 - Rn. 18). Wegen der weitreichenden Folgen von Ausschlussfristen muss aus der Verfallklausel, wenn diese dem Transparenzgebot genügen soll, ersichtlich sein, welche Rechtsfolgen der Vertragspartner des Verwenders zu gewärtigen hat und was er zu tun hat, um deren Eintritt zu verhindern (st. Rspr., zB BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 55; 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 48, BAGE

- 144, 306). Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche unter Hinweis auf die in der Klausel getroffene Regelung abzuwehren, und die geeignet ist, dessen Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten, benachteiligt den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (st. Rspr., vgl. etwa BAG 21. Januar 2015 - 10 AZR 84/14 - Rn. 33, BAGE 150, 286; 17. August 2011 - 5 AZR 406/10 - Rn. 13, BAGE 139, 44; BGH 25. November 2015 - VIII ZR 360/14 - Rn. 17 mwN, BGHZ 208, 52; 5. Oktober 2005 - VIII ZR 382/04 - Rn. 23).
- ii. Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrags wird dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht gerecht, weil die Klausel, indem sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG) aus ihrem Anwendungsbereich nicht ausnimmt, die Rechtslage unzutreffend und deshalb irreführend darstellt (ausführlich BAG 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 –, BAGE 163, 282-300, mwN.)
 - e. Die Intransparenz hat die Gesamtnunwirksamkeit von Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrags zur Folge und führt zu deren ersatzlosem Wegfall unter Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB). Die Klausel kann, weil sie nicht teilbar ist (vgl. oben Rn. 31 ff.), auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden. An die Stelle der Ausschlussfristenregelung treten nach § 306 Abs. 2 BGB die gesetzlichen Bestimmungen (vgl. 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 –, BAGE 163, 282-300, Rn. 56).
 - f. § 3 Satz 1 MiLoG schränkt die Anwendung und die Rechtsfolgen von § 307 Abs. 1 Satz 2 und § 306 BGB auf eine Ausschlussfristenregelung in einem Formularvertrag (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), die auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, nicht ein (BAG 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 –, BAGE 163, 282-300, Rn. 61).
 - g. Auch die nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB gebotene angemessene Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (vgl.

hierzu BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 5 der Gründe, BAGE 115, 19) rechtfertigt nicht die Aufrechterhaltung einer sich auch auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch erstreckenden Ausschlussfrist (BAG 18. September 2018 – 9 AZR 162/18 –, BAGE 163, 282-300, Rn. 74).

- h. Der Urlaubsanspruch von zehn Tagen ist nicht durch Erfüllung untergegangen (§ 362 BGB). Nach allgemeinen Grundsätzen trägt derjenige, der sich auf Erfüllung beruft, die Darlegungs- und Beweislast hierfür.
- i. Im Hinblick auf den von der Beklagten erhobenen Einwand, die Urlaubsansprüche der Klägerin seien durch deren Freistellung mit Kündigungsschreiben vom 3. September 2020 erfüllt worden (§ 362 Abs. 1 BGB), ist zu beachten, dass die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub eine vom Arbeitgeber im Voraus erklärte unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers von einer sonst bestehenden Arbeitspflicht voraussetzt (vgl. BAG 22. Oktober 2019 – 9 AZR 98/19 –, Rn. 27).
 - ii. Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Die Klägerin war in der Zeit vom 4. September bis 18. September nicht zur Arbeit verpflichtet, da sie arbeitsunfähig erkrankt war. Die Klägerin war seit 18. August 2020 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig. Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt. Die ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (BAG, Urteil vom 08. September 2021 – 5 AZR 149/21 –, Rn. 12).
 - iii. Die Klägerin hat der Beklagten unstreitig eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 18. August 2020 des behandelnden Arztes, Dr. N., die Arbeitsunfähigkeit vom 18. August 2020 bis 12.

September 2020 betreffend vorgelegt; des weiteren eine Folgebescheinigung, ausgestellt am 15. September 2020, betreffend den Zeitraum vom 18. August 2020 bis 18. September 2020 und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 17. September 2020 vom Facharzt für Orthopädie R., den Zeitraum vom 17. September 2020 bis 2. Oktober 2020 betreffend. Die Behauptung der Beklagten, die Klägerin habe eine am 7. September 2020 ausgestellte Erstbescheinigung für die Zeit vom 7. September bis 2. Oktober 2020 vorgelegt, wird durch die von der Beklagten selbst als Anlage B 6 vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung widerlegt. Die Anlage B6 beinhaltet zwei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, eine Erstbescheinigung, ausgestellt am 17. September 2020 für den Zeitraum vom 17. September 2020 bis 2. Oktober 2020 und eine Folgebescheinigung, ausgestellt am 15. September 2020 für die Zeit vom 18. August 2020 bis 18. September 2020.

- iv. Der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist nicht dadurch erschüttert, dass die Klägerin mit E-Mail vom 28. August 2020 an Mitarbeiterinnen der Beklagten geschrieben hat, dass sie nach Absprache mit Herrn Bl. ab kommenden Montag, 31.08.2020, den Dienst wieder aufnehmen werde und hoffe, damit der Beklagten entgegenzukommen. Hieraus ergibt sich nicht, dass die Klägerin arbeitsfähig war. Dies behauptet auch die Beklagte nicht. Die zum Ausdruck gebrachte Hoffnung, mit der Aufnahme des Dienstes der Beklagten entgegenzukommen, indiziert vielmehr, dass die Klägerin trotz Arbeitsunfähigkeit den Dienst aufnehmen wollte. Unstreitig ist die Klägerin am 31. August 2020 lediglich bei der Beklagten erschienen, hat jedoch ihre Arbeit nicht aufgenommen.
- v. Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass die Klägerin mit Urlaubsantrag vom 6. August 2020 Urlaub für die Zeit vom 7. September bis 18. September 2020 beantragt hat. Nach § 9 BUrlG wer-

den die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Die Klägerin hat für den gesamten beantragten Urlaub ihre Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Zeugnisse nachgewiesen. So lag der Beklagten unstreitig die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 18. August 2020 vor, die den Zeitraum 18. August 2020 bis 12. September 2020 umfasst und die von der Beklagten selbst vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die Folgebescheinigung bis zum 18. September 2020 und die Erstbescheinigung für die Zeit von 17. September bis 2. Oktober 2020.

- i. Die Berechnung des Anspruchs war von der Beklagten nicht angegriffen worden. Der Betrag ergibt sich gem. § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrIG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen (2900 Euro x 3 / 65) multipliziert mit der Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage (12 Tage).
2. Der Zinsanspruch beruht auf § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BGB. Der Klägerin stehen nach § 187 Abs. 1 BGB Verzugszinsen ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit zu. Die Klägerin hat die Beklagte mit Schreiben vom 8. April 2021 zur Zahlung aufgefordert und eine Frist zur Zahlung bis zum 26. April 2021 gesetzt. Die Zahlung war damit spätestens zum 26. April 2021 fällig. Verzug trat damit ab 27. April 2021 ein.

III.

Die Entscheidung über die Kosten begründet sich gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO und begründet sich mit dem Obsiegen der Klägerin.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen. Das Gericht hat für den Zahlungsantrag den geforderten Betrag gemäß §§ 3 ff ZPO in Ansatz gebracht.

D
d
g
vG
d

D

ei

D

be

de

D

ei

at

ei

gl

Zu

Mi

Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 a) ArbGG in den Tenor aufzunehmen. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 c) ArbGG zulässig. Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG vor.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg

Roonstraße 20

90429 Nürnberg

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines

anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Richterin am Arbeitsgericht
