

Urschrift
Arbeitsgericht Stuttgart
Aktenzeichen: 24 Ca 7542/19
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



**Im Namen des Volkes
Urteil**

Med. z. N. Rucksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen		
17. JULI 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bezo.
.....

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen
Poststr. 14 A, 73033 Göppingen**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - 24. Kammer - durch die Richterin am
Arbeitsgericht d. ehrenamtlichen Richter und d. ehrenamtlichen Richter auf die
mündliche Verhandlung vom 01.07.2020

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin EUR 7.386,80 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 10.03.2019 zu bezahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf EUR 7.386,80 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Urlaubsabgeltung in Höhe von EUR 7.386,80 brutto.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde zum 31.01.2019 beendet. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. Die Klägerin war bei der Beklagten in einer 5-Tage-Woche bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden beschäftigt. Neben einem Stundensatz von EUR 12,40 brutto bezog die Klägerin regelmäßig weitere Gehaltsbestandteile wie Nacht- und Feiertagszuschläge, Fahrgeld, vermögenswirksame Leistungen etc. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand der Klägerin insgesamt infolge durchgehender Arbeitsunfähigkeit beginnend ab Mai 2017 Resturlaub von 59 offenen Urlaubstagen zu. Die Anzahl der abzugelenden Urlaubstage ist zwischen den Parteien unstrittig. Lediglich im Streit steht die Frage, in welcher Höhe der einzelne Urlaubstag abzugelent ist.

Die Klägerin bezog in den Monaten Februar bis April 2017 gemäß den Kopien der entsprechenden Gehaltsabrechnungen (vgl. Anlagen zum Schriftsatz der Klägerin vom 27.01.2020, ABI. 54-56 d. Gerichtsakte) folgende Vergütung:

Februar 2017:

Basislohn f. 174,00 Std:	EUR 2.157,60
Feiertagslohn (8 Std, Faktor 3,08):	EUR 24,64
VL AG-Anteil:	EUR 26,59
Nacht 30% stfr (167,92 Std, Faktor 12,40)	EUR 624,66
<u>Fahrgeld pausch. verst.</u>	<u>EUR 14,70</u>
Gesamtbrutto	EUR 2.848,19

März 2017:

Basislohn f. 174,00 Std:	EUR 2.157,60
Lohnfortzahlung (48 Std, Faktor 3,19):	EUR 153,12
VL AG-Anteil:	EUR 26,59
Nacht 30% stfr (111,95 Std, Faktor 12,40)	EUR 416,45
<u>Fahrgeld pausch. verst.</u>	<u>EUR 9,80</u>
Gesamtbrutto	EUR 2.763,56

April 2017:

Basislohn f. 174,00 Std:	EUR 2.157,60
Lohnfortzahlung (144 Std, Faktor 2,79):	EUR 401,76
VL AG-Anteil:	EUR 26,59
Nacht 30% stfr (40 Std, Faktor 12,40)	EUR 148,80
Fahrgeld pausch. verst.	EUR 3,50
<hr/>	
Gesamtbrutto	EUR 2.738,25

Die Klägerin ist der Ansicht, jeder Urlaubstag sei mit einem EUR 125,20 brutto zu vergüten. Für 8 Stunden je Urlaubstag sei neben dem Bruttostundenlohn von EUR 12,40 ein zusätzlicher Betrag in Höhe von EUR 3,25 brutto in Ansatz zu bringen (8 x EUR 15,65 = EUR 125,20). Sie verweist diesbezüglich auf eine Gehaltsabrechnung für Januar 2017, aus der die Position „Urlaubslohn“ für 56 Stunden mit einem Faktor 3,25 zu ersehen ist. Demnach fordert die Klägerin als Urlaubsabgeltung für 26 Urlaubstage aus dem Jahr 2017 EUR 3.255,20 brutto, für 30 Urlaubstage aus dem Jahr 2018 EUR 3.756,00 brutto und für 3 Urlaubstage aus dem Jahr 2019 EUR 375,60 brutto. Ergänzend stützt die Klägerin sich zur Begründung ihrer Klageforderungen auf den Inhalt der Gehaltsabrechnungen für die Monate Februar bis April 2017.

Mit ihrer Klage vom 19.02.2019 hat die Klägerin neben der Urlaubsabgeltung zunächst noch eine Verzugspauschale in Höhe von EUR 40,00 geltend gemacht, diesen weiteren Antrag jedoch im Kammertermin zurückgenommen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, € 3.255,20 brutto, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit, an die Klägerin zu bezahlen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, € 3.756.- brutto, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit, an die Klägerin zu bezahlen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, € 375,60 brutto, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit, an die Klägerin zu bezahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Urlaubsabgeltung sei mit einem Tagessatz in Höhe von EUR 99,20 brutto zu berechnen. Heranzuziehen sei ein Bruttostundenlohn in Höhe von EUR 12,40 bei 8 Stunden für jeden abzugeltenden Urlaubstag. Mithin ergebe sich für die Klägerin ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von EUR 5.852,80 brutto bei 59 abzugeltenden Urlaubstagen. Den klägerseits zusätzlich in Ansatz gebrachten Stundensatz von EUR 3,25 brutto unter Bezugnahme auf die Abrechnung für den Monat Januar 2017 könne sie, die Beklagte, nicht nachvollziehen. Auch würde die unkommentierte Vorlage der Abrechnungen für die Monate Februar 2017 – April 2017 nichts Ergiebigen für den Rechtsstreit ergeben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage der Klägerin ist vollumfänglich begründet. Zur Vereinfachung hat das Gericht die in den Klageanträgen Ziff. 1 bis Ziff. 3 bezifferten Beträge als Summe in Ziff. 1 des Urteils tenors zusammengefasst.

I.

Die Klägerin hat Anspruch auf Urlaubsabgeltung für insgesamt 59 Urlaubstage in Höhe eines Gesamtbetrages von EUR 7.386,80 brutto nebst geltend gemachten Prozesszinsen.

1. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht nach § 7 Abs. 4 BUrlG soweit der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Der Klägerin standen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unstreitig noch 59 offene Urlaubstage zu, die abzugelten sind.
2. Die Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs richtet sich nach dem ursprünglichen Urlaubsentgeltanspruch nach § 11 Abs. 1 BUrlG. Das Vorliegen anderweitiger arbeitsvertraglicher Vereinbarungen zur Bestimmung der Höhe des Urlaubsentgeltes wurde seitens der Parteien nicht eingewandt.
 - a) Nach der vorgenannten gesetzlichen Bestimmung des § 11 Abs. 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, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

Demnach sind nicht nur die festen, sondern auch variable Entgeltbestandteile wie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeiten sowie Nachtzuschläge in die Berechnung einzubeziehen (vgl. Lansnicker, Prozesse in Arbeitssachen, 3. Auflage 2013, § 6 Rn. 299).

- b) Hieraus ergibt sich für die Klägerin für den relevanten 13-wöchigen Zeitraum von Anfang Februar 2017 bis Ende April 2017 unter Zugrundelegung der entsprechenden Gehaltsabrechnungen (vgl. Anlagen zum Schriftsatz der Klägerin vom 27.01.2020, ABI. 54-56 d. Gerichtsakte) ein Betrag aus Basislohn, Lohnfortzahlung, Feiertagslohn und Nachtzuschlägen von insgesamt EUR 8.242,23 brutto.

Der Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

- für Februar 2017:

Basislohn, Feiertagslohn, Nachtzuschläge: EUR 2.806,90 brutto,

- für März 2017:

Basislohn, Lohnfortzahlung, Nachtzuschläge: EUR 2.727,17 brutto,

- für April 2017:

Basislohn, Lohnfortzahlung, Nachtzuschläge: EUR 2.708,16 brutto.

Dividiert man diesen Gesamtbetrag durch 63, was der Anzahl der Arbeitstage von Montag bis Freitag in diesem Zeitraum entspricht, ergibt sich ein Tagessatz in Höhe von EUR 130,83 brutto. Selbst bei Zugrundelegung von 65 Arbeitstagen in diesem Zeitraum (zugunsten der Beklagten) gelangt man zu einem Tagessatz in Höhe von EUR 126,80 brutto. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Klägerin mit dem geforderten Satz von EUR 15,65 brutto pro Stunde bzw. EUR 125,20 brutto pro Tag im Rahmen dessen bleibt, was vom Gesetz für die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts vorgesehen ist.

Somit waren die gemäß Klageanträgen Ziff. 1 – Ziff. 3 geltend gemachten Forderungen im Gesamtumfang von EUR 7.386,80 brutto (59 x EUR 125,20 brutto) der Klägerin zuzusprechen.

3. Der Zinsanspruch ist begründet aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB für den Zeitpunkt ab Rechtshängigkeit in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz. Die Klageschrift wurde am 09.03.2019 an die Beklagte zugestellt, weshalb eine Verzinsung ab 10.03.2019 anfällt.

II.

Nebenentscheidungen

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG Verbindung mit §§ 91 Abs. 1 Satz 1, 269 Abs. 3 Satz 2, 92 Abs. 2 Nr. 1 (analog) ZPO. Danach waren die Kosten vollumfänglich der unterlegenen Beklagten aufzuerlegen. Die teilweise Klagerücknahme im Umfang von EUR 40,00 (ursprünglicher Antrag Ziff. 4) war verhältnismäßig geringfügig und hat keine höheren Kosten veranlasst, weshalb die Klägerin hierfür keine Kosten zu tragen hat.

Die Streitwertentscheidung beruht dem Grunde nach auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Der Urteilsstreitwert ergibt sich aus der Summe der Nennbeträge der zuletzt streitigen Forderungen von insgesamt EUR 7.386,80, §§ 48 Abs. 1 GKG, 3 ff. ZPO entsprechend.

Ein Grund für die gesonderte Zulassung der Berufung i.S.d. § 64 Abs. 3 ArbGG ist nicht gegeben.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstr. 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende: