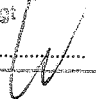


Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 3 Ca 250/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Mo. z. K. Friedensprache	Wiedervorlage
DSW Rechtsschutz GmbH Bismarckstr. 10 70372 Stuttgart	
09. NOV. 2020	
Erledigt	Fristen + Termin
	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 3. Kammer -
auf die mündliche Verhandlung vom 15.10.2020

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass dem Kläger für die Jahre 2015 bis 2019 insgesamt noch 125 Urlaubstage zustehen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 6.033,00 festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsansprüche aus den Jahren 2015-2019.

Der Kläger ist seit 16.5.2011 bei der beklagten Partei bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er ist beschäftigt in der 40 Stundenwoche bei einem aktuellen monatlichen Einkommen in Höhe von Euro 4183,98.

Seit Juni 2015 führten die Rechtsvorgängerin der Beklagten bzw. die Beklagte mit dem Kläger mehrere Kündigungsschutzverfahren. Zuletzt wurde der Kläger mit Schreiben vom 27.2.2018 zum 30.4.2018 gekündigt. Dieses Verfahren wurde letztinstanzlich beim Landesarbeitsgericht in Stuttgart durch ein der Kündigungsschutzklage stattgebendes Urteil abgeschlossen. Die mündliche Verhandlung hierzu fand im November 2019 statt. Das Urteil wurde den Parteien zugestellt Ende Januar 2020.

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 28.4.2011 zu dessen Inhalt auf Anl. K1 Bl. 9 ff. der Akten Bezug genommen wird. Der Urlaub richtet sich nach Ziffer 6 dieses Arbeitsvertrages (zum Inhalt wird auf Bl. 12 der Akte Bezug genommen). Danach stehen dem Kläger kalenderjährlich 30 Urlaubstage zu.

Zur Urlaubsgewährung muss der Kläger zunächst über das Intranet „SharePoint“ einen Urlaubsantrag stellen, welcher vom Vorgesetzten genehmigt wird. Mit der Genehmigung des Urlaubs erfolgt eine Übertragung in das SAP System der Beklagten. Darüber hinaus werden im SAP-System auch Urlaubstage durch Sachbearbeiter manuell erfasst.

Im Jahr 2015 wurden auf elektronischen Antrag des Klägers über das Intranet diesem Urlaub gewährt vom 1.1.2015 bis 12.1.2015 sechs Urlaubstage und vom 26.5.2015 bis 29.5.2015 vier Urlaubstage.

Im Jahr 2017 wurde auf elektronischen Antrag des Klägers über das Intranet diesem Urlaub gewährt vom 14.12.2017 bis 15.12.2017 zwei Urlaubstage und 27.12.2017 bis 29.12.2017 drei Urlaubstage.

Im Jahr 2018 wurde auf elektronischen Antrag des Klägers über das Intranet diesem Urlaub gewährt vom 2.1.2018 bis 5.1.2018 im Umfang von vier Urlaubstage und vom 12.2.2018 bis 16.2.2018 im Umfang von fünf Urlaubstagen.

Im Jahr 2019 wurde dem Kläger auf elektronischen Antrag über das Intranet Urlaub gewährt vom 26.9.2019 bis 27.9.2019 im Umfang von zwei Urlaubstage und vom 26.8.2019 bis 30.8.2019 im Umfang von fünf Urlaubstagen.

Der Kläger macht mit seiner Klage geltend ihm stünden für die Jahre 2015-2019 insgesamt noch 125 Urlaubstage zu (2015:26 Tage; 2016:30 Tag; 2017:16 Tage; 2018:30 Tage; 2019:23 Tage). Lediglich die von ihm auf elektronischen Wege beantragt Urlaube habe er auch beantragt. Darüber hinaus sei ihm kein Urlaub gewährt worden. Beim Urlaub vom 1.1.2015 bis 12.1.2015 handle es sich um restlichen Urlaub aus dem Jahr 2014. Beim Urlaub vom 2.1.2018 bis 5.1.2018 und 12.2.2018 bis 16.2.2018 handle es sich um Urlaub aus dem Jahre 2017. Hinweise zum Schicksal der Urlaubsansprüche habe die Beklagte nicht erteilt.

Der Kläger hat, nach dem er zunächst einen Antrag auf Gewährung von Urlaub gestellt hat, zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass dem Kläger für das Jahr 2015 noch 26 Urlaubstage zustehen.
2. Es wird festgestellt, dass dem Kläger für das Jahr 2016 noch 30 Urlaubstage zustehen.
3. Es wird festgestellt, dass dem Kläger für das Jahr 2017 noch 16 Urlaubstage zustehen.
4. Es wird festgestellt, dass dem Kläger für das Jahr 2018 noch 30 Urlaubstage zustehen.
5. Es wird festgestellt, dass dem Kläger für das Jahr 2019 noch 23 Urlaubstage zustehen.

Die beklagte Partei hat beantragt: **Klagabweisung**

Die beklagte Partei beruft sich hinsichtlich der Urlaubsansprüche auf die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist und darüber hinaus auch auf Verjährung der Ansprüche für die Jahre 2015 2016.

Der Kläger sei 2019 durch HR-Newsletter 9/2019 (Anl. B4) deutlich auf den Verfall von Urlaubsansprüchen hingewiesen worden. Nach diesem Hinweis dürften jedenfalls Urlaubstage für das Jahr 2019 verfallen sein. Soweit nach der Rechtsprechung ein Hinweis des Arbeitgebers auf den Verfall des Urlaubs gefordert werde, könne dies nur für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten. Dem Kläger stehe ein Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen zu, mithin im Vergleich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen weitere zehn Tage mehr Urlaub. Ausweislich Z. 6.2 des Arbeitsvertrages werde zwischen vertraglichen und gesetzlichen Urlaub differenziert. Es werde eindeutig zwischen Verfall des gesetzlichen und des vertraglichen Urlaubs unterschieden. Weiter sei an eine ergänzende Vertragsauslegung zu denken, wonach eine umfassende Differenzierung gewollt sei und nicht nur auf den Fall der Krankheit beschränkt.

Die beklagte Partei beruft sich darauf, dass dem Kläger über die vom Kläger elektronisch beantragten Urlaubstage hinaus weiterer Urlaub gewährt wurde und durch manuelle Erfassung bei

der beklagten Partei im SAP-System verbucht worden seien und zwar 26 Urlaubstage in 2016 vom 24.11.2016 bis 31. Dezember 2016, 30 Urlaubstage im Jahr 2007 zehn vom 1.1.2017 bis 13.2.2017, im Jahr 2019 fünf Urlaubstage vom 23.12.2019 bis 31.12.2019. Darüber hinaus trägt die beklagte Partei vor das unter Berücksichtigung der Arbeitswoche von fünf Tagen und der Feiertage sowie Wochenenden im Kalenderjahr 2015 die Beklagte dem Kläger an weiteren Tagen Urlaub gewährt habe und ihn in dieser Zeit mithin freigestellt habe: 2.2.2015, 3.2.2015, 7.2.2015, 8.2.2015, 12.2.2015.

Zum weiteren Vortrag der Parteien wird auf die Klageschrift vom 18.6.2020, die Kläger Schriftsätze vom 19.8.2020, 3.9.2020 sowie 23.9.2020 und die Schriftsätze der beklagten Partei vom 22. September 2020 und 8. September 2020 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A. Die Klage ist zulässig.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Insbesondere besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

Eine Feststellungsklage ist dann zulässig, wenn auf diesem Wege eine sachgemäße, einfache Erledigung der Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen.

Eine Leistungsklage wäre nur als Klage auf Abgabe einer Willenserklärung iSv. § 894 ZPO möglich. Denn der Arbeitgeber hat zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freizustellen. Diese Freistellung erfolgt durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, wobei der Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (BAG Urteil vom 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 -, juris). Eine Klage iSv. § 894 ZPO auf Gewährung des Urlaubs für einen bestimmten kalendermäßig festgelegten Zeitraum wäre weder prozesswirtschaftlicher als die Feststellungsklage, noch wäre sie dem Arbeitnehmer zumutbar. Wird der Schuldner zur Abgabe einer empfangsbedürftigen Willenserklärung antragsgemäß verurteilt, gilt nach § 894 ZPO die Willenserklärung erst dann als abgegeben, wenn das Urteil rechtskräftig geworden ist. Zum Zeitpunkt der Klageerhebung ist nicht bekannt, wann ein gegebenenfalls stattgebendes Urteil rechtskräftig wird. Der Kläger müsste deshalb seinen mit der Leistungsklage angegebenen Urlaubszeitraum mittels Klageänderung fortlaufend anpassen. Das wäre zB. dann nicht mehr möglich, wenn der zuletzt bean-

tragte Urlaubszeitraum zwischen Verkündung und Ablauf der Rechtsmittelfrist läge (BAG Urteil vom 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 -, juris).

Auf eine Klage zur Gewährung des Urlaubs für einen nicht festgelegten Zeitraum darf der Arbeitnehmer nicht verwiesen werden. Bei einer solchen Klage müsste der Arbeitnehmer auf sein Recht gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, den Urlaub nach seinen Wünschen zeitlich festzulegen, verzichten. Denn im Hinblick auf die nach § 894 ZPO erforderliche Bestimmtheit müsste die Klage dahin ausgelegt werden, dass der Arbeitnehmer seinem beklagten Arbeitgeber die zeitliche Festlegung des Urlaubs überlassen wolle. Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind jedoch die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Prozesswirtschaftliche Erwägungen rechtfertigen es nicht, dem Arbeitnehmer dieses erste Bestimmungsrecht zu entziehen und seine materiellen Ansprüche deshalb einzuschränken (BAG, Urteil vom 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 -, juris). Daher ist entgegen der Auffassung der Beklagten die Leistungsklage nicht vorrangig.

Der Kläger hat ein Feststellungsinteresse, da die Beklagte die Zahl der aus den Vorjahren noch zu gewährenden Urlaubstage in Abrede stellt. Dem steht - entgegen dem Einwand der Beklagten - nicht entgegen, dass es sich um Urlaubsansprüche aus der Vergangenheit handelt. Zwar sind Feststellungsklagen unzulässig, die sich auf vergangene Rechtsverhältnisse beziehen; dies gilt jedoch nicht, wenn noch Auswirkungen in der Gegenwart oder Zukunft bestehen. Da die Urlaubsansprüche - sofern sie nicht verfallen - zu den Urlaubsansprüchen des laufenden Urlaubsjahres hinzutreten, handelt es sich um eine Feststellung mit Gegenwartsbezug.

Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 ZPO. Es geht dem Kläger ausweislich der Klageschrift - dort wird noch einheitlich auf 125 zu gewährende Urlaubstage abgestellt - im Ergebnis darum festzustellen, viele Urlaubstage aus dem Zeitraum 2015 und 2019 noch offen sind und daher zum Jahresurlaub 2020 hinzugetreten sind. Was festgestellt werden soll ist damit klar umschrieben und wird durch die getrennte Antragstellung für die einzelnen Jahre konkretisiert. Im Ergebnis geht es jedoch darum festzustellen, was aus dem streitgegenständlichen Zeitraum noch offen ist.

II. Die Änderung des Antrags ist zulässig und Bedarf weder der Zustimmung der Beklagten noch der Sachdienlichkeit, da es sich insoweit gem. § 264 Nr. 2 ZPO um keine Klägeränderung handelt. Der Übergang von der Leistungsklage (Gewährung der Urlaubstage) zur Feststel-

lungsklage (Umfang der noch zu gewährenden Urlaubstage) stellt bei gleichbleibendem Klagegrund eine qualitative Beschränkung des Klageantrags dar.

Selbst wenn es sich um eine Klageänderung handeln würde, wäre diese sachdienlich im Sinne von § 263 ZPO. Der bisherige Streitstoff kann ohne Ergänzung weiterverwendet werden, was der Schriftsatz der Beklagten vom 22.09.2020 zeigt und die Streitfrage welche Urlaubsansprüche noch bestehen kann geklärt werden.

B.

Die Klage hat in der Sache Erfolg, da dem Kläger insgesamt für die Jahre 2015-2019 noch 125 Urlaubstage zustehen.

1. Der Urlaubsanspruch im Umfang von jeweils 30 Urlaubstagen je Kalenderjahr ist jeweils entstanden, da sowohl im Jahr 2015 als auch in den Jahren 2016-2019 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Kündigungsschutzklagen hatten Erfolg, sodass ein Arbeitsverhältnis bis heute besteht. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig.

II. Der Urlaub ist nicht in vollem Umfang durch Gewährung erloschen.

Die Urlaubsgewährung setzt neben der eindeutigen Erklärung einer Freistellung von der Arbeitspflicht zum Zwecke der Urlaubsgewährung auch die Zahlung der Urlaubsvergütung vor Urlaubsantritt bzw. deren vorbehaltlose Zahlungszusage voraus.

1. Für das Jahr 2015 kann lediglich die Gewährung von unstreitig vier Urlaubstagen vom 26.5.2015 bis 29.5.2015 festgestellt werden.

Dass darüber hinaus dem Kläger auf den Urlaub 2015 vom 1.1.2015 bis 12.1.2015 weitere sechs Urlaubstage gewährt wurden kann nicht festgestellt werden. Es ist zwar insoweit unstreitig, dass der Kläger in diesem Zeitraum Urlaub hatte, dass es sich jedoch bei diesem Urlaub aufgrund der von der beklagten Partei vorgenommenen Tilgungsbestimmung um eine Gewährung desurlaubes 2015 gehandelt hat ist von der für die Erfüllung darlegungs- und beweisbelasteten Beklagten nicht dargelegt.

Soweit von der beklagten Partei darüber hinaus im Februar 2015 weitere fünf Freistellungstage angeführt werden kann mangels Darlegung einer Urlaubsbeantragung und Urlaubsgewährung allein aufgrund des Umstandes, dass im SAP System freie Tage vermerkt sind eine Urlaubsgewährung nicht festgestellt werden. Allein der Umstand, dass der Kläger frei hatte führte nicht zu einer Urlaubsgewährung.

Damit sind im Jahr 2015 lediglich vier Urlaubstage gewährt und damit noch 26 Urlaubstage offen.

2. Eine Urlaubsgewährung im Jahr 2016 kann nicht festgestellt werden. Allein der Umstand, dass im SAP System der beklagten Partei vom 24.11.2016 bis 31.12.2016 26 Urlaubstage durch manuelle Korrektur einer Sachbearbeiterin als Urlaubstage erfasst wurden zeigt nicht, dass dem Kläger auch tatsächlich Freizeit einschließlich Urlaubsvergütung gewährt wurde. Hierzu fehlt jeder Vortrag.

Damit sind aus dem Jahr 2016 noch 30 Urlaubstage offen.

3.a) Im Jahr 2017 kann aufgrund des unstreitigen Vortrags eine Urlaubsgewährung von fünf Urlaubstagen (14.12.2017 bis 15.12.2017 und 27.12.2017-29.12.2017) festgestellt werden.

Soweit die beklagte Partei aufgrund manueller Erfassung im SAP System auf die Gewährung weiterer Urlaubstage im Januar und Februar 2017 eingeht, ist nicht dargelegt, dass dem Kläger tatsächlich in diesem Zeitraum Freizeit unter Entgeltfortzahlung gewährt wurde. Hierzu fehlt es an konkreten Darlegungen. Allein der Umstand manueller Erfassungen im SAP System spricht nicht für ein entsprechendes tatsächliches Geschehen.

b) Darüber hinaus können für das Urlaubsjahr 2017 weitere neun Urlaubstage berücksichtigt werden die dem Kläger im Januar 2018 (2.1.2018 bis 5.1.2018) und im Februar 2018 (22.2.2018 bis 16.2.2018) gewährt wurden. Diese Urlaubsgewährung ist unstreitig. Soweit zwischen den Parteien streitig ist ob es sich hierbei um eine Urlaubsgewährung für 2017 oder 2018 gehandelt hat, hat dies auf den Ausgang des Rechtsstreits im Ergebnis keine Auswirkungen, da sich der im Zeitraum seit 2015 nicht gewährte Gesamturlaub, welcher im Ergebnis festgestellt werden soll, nicht ändert.

c) Es sind damit noch 16 Urlaubstage offen.

4. Für das Urlaubsjahr 2018 kann bei Berücksichtigung des Urlaubs im Januar und Februar 2018 für den Urlaub 2017 (s. 3 b) keine Urlaubsgewährung festgestellt werden. Es sind damit noch 30 Urlaubstage offen.

5. Im Jahr 2019 können lediglich die unstreitigen sieben Urlaubstage im August und September (26.8.2019 bis 30. 08.2019; 26.9.2019 bis 27.9.2019) aufgrund elektronischem Antrag des Klä-

gers berücksichtigt werden. Soweit die beklagte Partei im SAP System darüber hinaus Urlaubstage vom 23. Dezember bis 31.12.2019 vermarktet hat, kann mangels Darlegung einer Urlaubsbeantragung und Urlaubsbewilligung bzw. Gewährung aus anderem Anlass eine Erfüllung des Urlaubsanspruchs für diesen Zeitraum nicht festgestellt werden. Aus dem Jahr 2019 sind daher noch 23 Urlaubstage offen.

6. Damit sind für den streitgegenständlichen Zeitraum insgesamt offen 125 Urlaubstage. Da es dem Kläger ausweislich der Erörterung im Kammertermin um die Feststellung des ihm aus diesem Zeitraum 2015-2019 noch zustehenden Urlaubstage geht, wurden die offenen Urlaubstage einheitlich tenoriert.

III. Die Urlaubstage sind nicht verfallen nach § 7 Abs. 3 BUrtG. Dies gilt sowohl für den gesetzlichen Urlaub als auch den Mehr-Urlaub.

1.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. BAG, Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16) führt das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrtG nur dann zum Verfall der Urlaubsansprüche, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, sein Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Diese Mitwirkungsobliegenheit trifft den Arbeitgeber auch während eines Kündigungsschutzverfahrens (BAG, Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 Rn 55).

In richtlinienkonformer Auslegung von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrtG muss der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss ihn - erforderlichenfalls förmlich - dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt (vgl. EuGH 6. November 2018- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 45). Infolge des Fehlens konkreter gesetzlicher Vorgaben ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten bedient. Die Mittel müssen jedoch zweckentsprechend sein. Sie müssen geeignet sein, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub in Anspruch nimmt. Deshalb darf der Arbeitgeber, will er seinen Mitwirkungsobliegenheiten genügen, den Arbeitnehmer auch nicht in sonstiger Weise daran hindern, den Urlaub in Anspruch zu nehmen (vgl. EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 39, 65). Der Arbeitgeber muss sich bei Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten

auf einen „konkret“ bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine „völlige Transparenz“ genügen. Er kann seine Mitwirkungsobliegenheiten regelmäßig zum Beispiel dadurch erfüllen, dass er dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt. Die Anforderungen an eine „klare“ Unterrichtung sind regelmäßig durch den Hinweis erfüllt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt. Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung hingegen in der Regel nicht genügen.

Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Dieser Teil des Urlaubsanspruchs ist gegenüber dem Teil, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, nicht privilegiert. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG. Der Arbeitgeber kann deshalb das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt. Nimmt der Arbeitnehmer in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr nicht wahr, obwohl es ihm möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums.

(zum Vorstehenden: BAG, Urteil vom 19. Februar 2019-9 AZR 321/16-, Rn. 45ff, juris).

2. Die Beklagte hat den Kläger zu keinem Zeitpunkt in oben dargestellter Art und Weise über seinen Urlaubsanspruch aufgeklärt und ihn aufgefordert den Urlaub zu nehmen, er andernfalls verfallende. Der HR-Newsletter 9/2019 ohne konkrete Angaben mit Bezug zum Arbeitsverhältnis des Klägers ist hierfür nicht ausreichend. Darüberhinausgehende Aufforderungen und Hinweise sind nicht ersichtlich. Damit ist die beklagte Partei der Mitwirkungsobliegenheit nicht nachgekommen und die Urlaubsansprüche sind in den Jahren 2015-2019 nicht zum Ende des Kalenderjahres bzw. spätestens zum 31. März des Folgejahres verfallen. Vielmehr sind diese Urlaubsansprüche nach der Rechtsprechung des BAG zu den neu entstandenen Urlaubsansprüchen hinzugetreten.

3. Dies gilt auch für den übergesetzlichen Urlaub, da die Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich des Verfalls des Urlaubs über den Sonderfall der Krankheit hinaus keine eigenständige Regelung getroffen haben und daher hinsichtlich des Verfalls - bis auf den Fall bei Krankheit - die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes gelten.

In 6.1 des Arbeitsvertrages findet sich keine Regelung über ein Fristenregime, sodass mangels arbeitsvertraglicher Regelung die Regelung des Bundesurlaubsgesetzes auf den gesamten Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen anzuwenden sind.

Nichts Anderes ergibt sich aus 6.2 des Arbeitsvertrages. Hierbei regeln die Parteien ein Sonderfall, nämlich den Fall der krankheitsbedingten Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung. Hier treffen die Vertragsparteien eine vom Bundesurlaubsgesetz und der Rechtsprechung des EuGHs abweichende Regelung, nämlich der Art, dass eine Übertragung im 15 Monatszeitraum nur für den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz gelten soll.

Im Arbeitsvertrag gibt es keine gesonderte Regelung für den übergesetzlichen Anteil; es wird nicht differenziert. Für einen Regelungswillen der Arbeitsvertragsparteien, dem zufolge der vertragliche Mehrurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen (vgl. BAG, Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 -, Rn. 52, juris unter Verweis auf BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 328/16 - Rn. 33).

Vorliegend haben die Arbeitsvertragsparteien keinerlei Regelung zu den Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers in die Klausel aufgenommen. Die Regelung über den Urlaub lässt vielmehr einen Gleichlauf der Regelungen über gesetzlichen und vertraglichen Urlaub erkennen. So regelt 6.1 des Arbeitsvertrages den Urlaubsanspruch und Satz 4 - einheitlich ohne Differenzierung für alle 30 Urlaubstage - die anteilige Gewährung bei unterjährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben („sofern gesetzlich zulässig“), also nach § 5 BUrlG. In 6.2 wurde lediglich für den Sonderfall der krankheitsbedingten Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung eine Sonderregelung geschaffen. Dies deutet darauf hin, dass es für alle anderen Fallgestaltungen bei der gesetzlichen Regelung und damit beim Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG verbleibt. Anhaltspunkte für eine differenzierende Regelung hinsichtlich des Fristenregimes mit Ausnahme des Falls der Krankheit sind daher nicht zu erkennen.

Insoweit ist auch keine ergänzende Vertragsauslegung vorzunehmen, da es an einer Regelungslücke fehlt. Das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG ist durch europarechtliche Vorgaben bei krankheitsbedingter Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung europarechtskonform zu modifizieren. Diese europarechtlich gebotene Modifikation soll für den übergesetzlichen Urlaub laut Arbeitsvertrag nicht gelten. Bei allen anderen Fällen verbleibt es beim Verfall am 31. Dezember jedoch spätestens am 31. März des Folgejahres - insoweit besteht keine Regelungslücke. Der Verfall ist geregelt. Dieser Verfall des Urlaubs wäre vorliegend auch eingetreten, wenn die beklagte Partei ihrer Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen wäre. Es besteht daher keine Regelungslücke, die durch eine ergänzende Vertragsauslegung zu schließen wäre.

IV. Die Urlaub-Ansprüche sind nicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. § 7 Abs.3 BUrlG enthält ein eigenständiges Fristenregime für den Untergang von Urlaubsansprüchen. Hiervon nachteilige Abweichungen sind nach § 13 BurlG unwirksam, so dass die Ausschlussfristenregelung im Arbeitsvertrag nicht zum Untergang der Urlaubsansprüche führen können (BAG, Urteil vom 19. Juni 2018-9 AZR 615/17 -, juris).

Auch dann, wenn wie die beklagte Partei dies ausführt im Arbeitsvertrag eine eigenständige Regelung für den übergesetzlichen Urlaub getroffen wurde, würden die Ansprüche nicht verfallen, da insoweit eine Auslegung ergibt, dass die generelle Ausschlussfrist für die Urlaubsansprüche nicht gilt. Hierzu führt das BAG wie folgt aus:

„Demgegenüber können die Arbeitsvertragsparteien Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, frei regeln (vgl. BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 15, BAGE 150, 207). Das schließt die Möglichkeit ein, den Mehrurlaub - ausdrücklich oder konkludent - dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes oder aber einem vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden eigenständigen Fristenregime zu unterwerfen. In beiden Fällen ist die Vereinbarung dahingehend auszulegen, dass das für den Mehrurlaubsanspruch geltende Fristenregime als speziellere Regelung vertraglich vereinbarten Ausschlussfristen vorgeht.“ (BAG, Urteil vom 19. Juni 2018- 9 AZR 615/17 -, BAGE 163, 72-88, Rn. 39)

V. Die Ansprüche 2015 und 2016 sind nicht verjährt. Insoweit schließt sich die Kammer der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgericht München (Urteil vom 03. September 2019 - 9 Sa 177/19 -juris) und des Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 02. Februar 2020 - 10 Sa 180/19-, Juris) an:

„Die damit streitentscheidende Frage, ob Urlaubsansprüche der Verjährung unterliegen, ist schon länger umstritten (ablehnend: BAG 5. Dezember 1995 - 9 AZR 666/94 - zu II 4 der Gründe, juris; Leinemann/Linck Urlaubsrecht 2. Aufl. § 7 BUrlG

Rn. 229; bejahend: LAG Düsseldorf 18. August 2010 - 12 Sa 650/10 - Rn. 27; Neumann in Neumann/Fenski/Kühn BUrlG 11. Aufl. § 13 Rn. 78). Speziell unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben und der daran anknüpfenden (oben dargestellten) neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Frage höchststrichterlich noch nicht entschieden (offenlassend: BAG, Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 881/16 -, Rn. 28, juris).

Das Berufungsgericht schließt sich der ablehnenden Auffassung an.

Es kann offenbleiben, ob das in rechtstechnischer Hinsicht unmittelbar daraus folgt, dass die allgemeinen Verjährungsregeln des BGB per se durch das eigenständige Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG als speziellere Regelung verdrängt werden, oder die Lösung - anknüpfend an die in den neueren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu findenden Formulierungen (BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 -

Rn. 44; BAG, Urteil vom 25. Juni 2019 - 9 AZR 546/17 -, Rn. 19, juris) - darin gesehen wird, dass sich der Urlaub in den Fällen, in denen der Arbeitgeber - wie hier - seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, gerade nicht aufgrund von § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG fortschreibt, sondern zu dem am 1. Januar des Folgejahres neu entstehenden Urlaubsanspruch hinzutritt und in "Verschmelzung" mit diesem aufs Neue dem Jahreszyklus der § 7 Abs. 3 BUrlG unterfällt (was solange kumulierend vonstattengeht, bis der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist) (so wohl Bayreuter, Urlaubsrecht - finalisiert, NZA 2019, 945, 947).

Im Ergebnis ist jedenfalls der Auffassung von Jacobs/Münder zuzustimmen, dass das deutsche Recht nur richtlinienkonform ist, wenn der Urlaubsanspruch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, nicht verjährt (Jacobs/Münder, Deutsches Urlaubsrecht im europäischen Wandel -Teil II, RdA 2020, 13, 24).

Es mag zwar sein, dass sich die Aussagen des Europäischen Gerichtshofs bislang nur auf den Verlust eines Anspruchs am Ende des Bezugs- oder Übertragungszeitraums beziehen. Wie Jacobs/Münder (a.a.O., Seite 23 f.) im Einzelnen darlegen, müssen für den faktischen Verlust des Urlaubsanspruchs durch Verjährung jedoch die gleichen Maßstäbe gelten. Kerngedanke der EuGH-Rechtsprechung ist der Arbeitnehmerschutz. Arbeitnehmer sollen ihren Anspruch nur verlieren können, wenn ihr Arbeitgeber sie tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen. Dieser Zweck, den der Europäische Gerichtshof mit seiner Rechtsprechung zu den Grenzen des Anspruchsverlusts verfolgt, ist unabhängig davon einschlägig, auf welcher Grundlage der Arbeitnehmer seinen Anspruch verliert, sei es auf Grundlage spezieller urlaubsrechtlicher Fristen, sei es auf Grundlage allgemeiner zivilrechtlicher Verjährungsvorschriften. Dieser Überlegung schließt sich das Berufungsgericht an. Hat ein Arbeitgeber mithin - wie hier - seine Mitwirkungsobliegenheiten für einen Urlaubsanspruch nicht erfüllt, so hat er den Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht tatsächlich in die Lage versetzt, diesen Anspruch wahrzunehmen. Da dies die Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer

seinen Urlaubsanspruch verlieren darf, würde es gegen Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG verstoßen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nach dem dritten auf das Urlaubsjahr folgende Jahr allein deshalb nicht mehr geltend machen kann, weil der Arbeitgeber seiner Mitwirkungspflicht bezüglich des Urlaubsanspruchs nicht nur einmalig, sondern fortwährend nicht nachgekommen ist." (aus Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 02. Februar 2020 - 10 Sa 180/19 -, Rn. 62 - 66, juris).

Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer an (vgl. auch Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 15. November 2019 - 9 Sa 47/19-, Rn. 39, juris zur Unanwendbarkeit der Verjährungsregeln).

Die Frage der Verjährung ist höchstrichterlich nicht geklärt. Ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH hat das Bundesarbeitsgericht in Sachen 9 AZR 266/20 am 29.09.2020 gerichtet.

D.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO; die unterliegende Beklagte hat die Kosten zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wurde mit 25 % des Wertes von 125 Urlaubstagen festgesetzt, da es lediglich um die Feststellung des Urlaubsanspruches und nicht auch um die Gewährung/Erfüllung des Urlaubsanspruchs ging.

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 - Kammern Mannheim -, E 7, 21, 68159 Mannheim 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.