

ArbG Berlin, Urteil vom 13.6.2019 – 42 Ca 3229/19

Leitsatz:

Die Obliegenheit des/der Arbeitgeber*in, auf einen möglichen Verfall eines Urlaubsanspruchs hinzuweisen (BAG vom 19.02.2019 - 9 AZR 423/16) besteht auch während einer (ggf. durchgehenden) Arbeitsunfähigkeit und greift nicht erst mit einer Wiedergenesung ein. Zwar kann in dieser Zeit eine Urlaubsgewährung nicht verwirklicht werden, jedoch handelt es sich hinsichtlich einer etwaigen Dauerhaftigkeit einer Arbeitsunfähigkeit in der Regel um eine ex post - Betrachtung. Dass den Parteien - nachträglich - bekannt ist, dass eine Arbeitsunfähigkeit durchgehend bestand, entlastet den/die Arbeitgeber*in nicht, im laufenden Arbeitsverhältnis der Initiativlast gerecht zu werden und den/die Arbeitnehmer*in konkret und rechtzeitig darauf hinzuweisen, wie es sich mit dem Urlaubsanspruch - auch ggf. unter Berücksichtigung etwaiger weiterer Arbeitsunfähigkeit - verhält.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Abgeltung von 18 nicht gewährten Urlaubstagen im Jahr 2016.

Die Klägerin war aufgrund Arbeitsvertrages vom 5. Juli 2012 (Blatt 56 der Akte) bei der Beklagten seit dem 09.07.2012 als Verwaltungskraft in der Schwangeren- und Konfliktberatung tätig, und zwar in einer 5-Tage-Woche.

In § 16 des Arbeitsvertrages (Bl. 65 der Akte) heißt es auszugsweise:

„Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Vorschriften. Wird die Kündigungsfristen nach den gesetzlichen Vorschriften für den Arbeitgeber verlängert, so gilt die Verlängerung der Kündigungsfrist auch für den Arbeitnehmer.“

...“

In § 20 des Arbeitsvertrages heißt es auszugsweise:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen einer Ausschlussfrist von 3 Monaten schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

....

Lehnt die andere Vertragspartei den ihr gegenüber gemäß Absatz 1 geltend gemachten Anspruch schriftlich ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von 3 Monaten nach Zugang der Ablehnung beim Anspruchsteller gerichtlich geltend gemacht wird.“

Die Klägerin war seit dem 23. Mai 2016 bis zum 30. April 2018 durchgehend arbeitsunfähig krank.

Am 6. November 2017 machte die Beklagte einen Rückzahlungsanspruch wegen Überzahlungen für gezahlte Entgeltfortzahlung geltend (Blatt 36 der Akte). In vorangegangener E-Mail-Korrespondenz (Blatt 37 der Akte) ging es auch um die Frage, ob eine Auszahlung von Urlaub möglich ist bzw. eine Verrechnung des Rückzahlungsanspruchs mit Urlaubstagen.

Mit Schreiben vom 28.02.2018 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis „zum 31.03.2018 ... aus gesundheitlichen Gründen“ und bat darum, „die nicht genutzten Urlaubstage abzugelten...“ (Blatt 33 der Akte).

Die Beklagte bestätigte den Eingang der Kündigung und erklärte mit Verweis auf die Beschäftigungsdauer, dass das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30.04.2018 aufgelöst wird (Blatt 35 der Akte), woraufhin die Klägerin mit Schreiben vom 12. April 2018 auf einer Beendigung zum 31. März bestand (Blatt 39 der Akte). Weiter heißt es in dem Schreiben auszugsweise:

„Des Weiteren gebe ich Ihnen eine allerletzte Gelegenheit zur Abwendung juristischer Maßnahmen zwecks Durchsetzung meiner Forderung und räume ihm dazu eine Frist zur Auszahlung des von mir mit dem vorgenannten Kündigungsschreiben geltend gemachten Anspruchs auf Urlaubsabgeltung des durch lange Arbeitsunfähigkeit entstandenen Resturlaubs aus den Jahren 2016, 2017 und den Monaten Januar bis März des Jahres 2018.“

Die Beklagte zahlte an die Klägerin - zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt - Urlaubsabgeltung für offene Urlaubstage der Jahre 2017 und 2018, nicht jedoch für das Jahr 2016.

Mit Schreiben vom 27. Juli 2018 machte die Klägerin die Abgeltung von 18 Tagen Resturlaub aus dem Jahr 2016 geltend (Blatt 41 der Akte), was die Beklagte mit Schreiben vom 20. August 2018 ablehnte (Blatt 42 der Akte). Erneut mit Schreiben vom 20. September 2018 mahnte die Klägerin die Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2016 in Höhe von 18 Tagen an.

Mit weiterem Schreiben vom 28. Januar 2019 machte die Klägerin erneut Urlaubsabgeltung für das Jahr 2016 geltend (Blatt 4 der Akte).

Mit ihrer beim Arbeitsgericht Berlin am 15.03.2019 eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung von 18 Urlaubstagen für das Jahr 2016.

Sie ist der Auffassung, dass der Anspruch auf Abgeltung von Urlaubstagen für das Jahr 2016 im Hinblick auf die geänderte Rechtsprechung nach der Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 abzugelten sei. Auch im Hinblick auf die Entscheidung des BAG vom 19. Februar 2019 könne ein Verfall von Urlaub nur dann eintreten, wenn der/die Arbeitgeber*in den/die Arbeitnehmer*in konkret aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen. Dies gelte auch im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, weil die entgegengesetzte Argumentation auf einer retrospektivischen Betrachtung beruhen würde.

Der Vortrag der Beklagten zur Ausschlussfrist sei zudem nicht verständlich.

Die Klägerin beantragt unter Rücknahme im Übrigen,

die Beklagte zu verurteilen, 1.352,54 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2019 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 30. April 2018 beendet worden sei, da die Verlängerung der Kündigungsfrist auch für die Klägerin gelte und ihr auch so bestätigt worden sei.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch für das Jahr 2016 sei am 31.03.2018 verfallen. Nach § 7 Absatz 3 BUrlG ver falle dieser unter Berücksichtigung der EuGH und BAG- Rechtsprechung im Falle durchgehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf von 15 Monaten. Daran habe sich durch die jüngsten Ausschmückungen des EuGH nichts geändert. Der Unterschied liege auch darin, dass in den neu entschiedenen Fällen der/die Arbeitnehmer*in Urlaub habe tatsächlich nehmen können, was bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit nicht der Fall ist. Es könne auch keine Pflicht bestehen, den/die Arbeitnehmer*in zum Urlaub zu ermahnen oder sogar zu drängen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit bestehe. Die Hinweispflicht könne daher erst nach der Beendigung der Arbeitsunfähigkeit eintreten, da erst dann die rechtliche Unmöglichkeit zu Urlaubsgewährung entfallen sei. Die Klägerin setzte sich auch in Widerspruch zum Verhalten aus dem Jahr 2017, da sie insoweit von einer Erfüllung des Urlaubsabgeltungsanspruches ausgegangen und überzahlt worden sei.

Ohnehin sei ein etwaiger Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufgrund der Verfallfrist des § 20 des Arbeitsvertrages untergegangen.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen (Klageschrift vom 14. März 2019 nebst Anlagen (Blatt 1 bis Blatt 4 der Akte); Sitzungsprotokoll vom 09 April 2019 (Blatt 8 der Akte); Schriftsatz der Beklagten vom 23. April 2019 nebst Anlagen (Blatt 27 bis 44); Schriftsatz der Klägerin vom 07. Mai 2019 (Blatt 45-47 der Akte); Schriftsatz der Beklagten vom 05. Juni 2019 (Blatt 50-51 der Akte); Schriftsatz der Beklagten vom 06. Juni 2019 nebst Anlage (Blatt 55 bis 68) sowie Schriftsatz vom 07. Juni 2019 (Blatt 71 bis 72 der Akte).

Aus den Gründen

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Abgeltung von 18 Urlaubstagen aus dem Jahr 2016 nach § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in Verbindung mit § 10 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

1.

Der Umfang der noch offenen 18 Urlaubstage ist zwischen den Parteien unstrittig. Aufgrund der zwischen den Parteien ebenfalls unstrittigen Höhe der Arbeitsvergütung ist von einem entsprechenden durchschnittlichen Arbeitsverdienst i.S.v. § 11 BUrlG auszugehen, so dass der konkrete Betrag folgender Berechnung folgt: $1.628,06 \text{ €} \times 3 : 13 : 5 \times 18 \text{ Tage} = 1.352,54 \text{ €}$ brutto.

2.

Der Anspruch ist nicht untergegangen:

a)

Das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG kommt hier im Ergebnis nicht zur Anwendung:

aa)

§ 7 BUrlG ist im Sinne des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) auszulegen. In diesem Verständnis kann der Verfall von Urlaub in der Regel nur eintreten, wenn der/die Arbeitgeber*in den/die Arbeitnehmer*in zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn/sie klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt (BAG 19.02.2019 - 9 AZR 541/15). Der/die Arbeitgeber*in hat über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen zu belehren. Die Initiativlast liegt allein bei dem/der Arbeitgeber*in. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass Urlaubsansprüche im Lichte des Art. 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zu sehen sind.

Die Beklagte hat die Klägerin nicht im oben genannten Sinne belehrt, so dass der Klägerin der Primäranspruch auf Gewährung von Urlaub über den 31.3. des Folgejahres hinaus erhalten geblieben ist, der dann aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Absatz 4 BUrlG abzugelten ist. Es kann insoweit auch offenbleiben, ob das Arbeitsverhältnis am 31. März 2018 oder 30. April 2018 endete.

bb)

An der Hinweisobliegenheit ändert sich auch nichts durch den Umstand, dass die Klägerin hier durchgehend arbeitsunfähig war und sie insoweit den Urlaubsanspruch gar nicht hätte verwirklichen können. Hierbei handelt es sich um eine ex post - Betrachtung, die den/die Arbeitgeber*in nicht entlastet, im laufenden Arbeitsverhältnis ihrer/seiner Initiativlast nachzukommen und den/die Arbeitnehmer*in konkret und rechtzeitig darauf hinzuweisen, wie es sich mit dem Urlaubsanspruch verhält.

Konkret war die Klägerin hier seit dem 23.05.2016 arbeitsunfähig krank. Erst in der ex post - Betrachtung kann im Ergebnis festgestellt werden, dass die Klägerin bis zum 30. April 2018 durchgehend arbeitsunfähig war. Es ist der Kammer nicht erkennbar, dass die Beklagte bereits im Jahr 2016 wusste und davon ausgehen konnte, dass die Klägerin jedenfalls durchgehend mehr als 15 Monate, d.h. jedenfalls bis zum 31. März 2018 arbeitsunfähig krank sein würde. Die Verpflichtung des/der Arbeitgeber*in im Jahr 2016 ging dahin, die Klägerin im Jahr 2016 über den Umfang des Urlaubsanspruchs für 2016 aufzuklären und die Folgen zu skizzieren, die sich ergeben würden, wenn der Urlaub nicht genommen wird bzw. werden kann. Dies beinhaltet entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht, dass diese die Klägerin dazu drängen würde, entgegen einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit Urlaub zu beantragen oder sich genötigt fühlen würde, einen solchen nehmen.

Es wurde nicht vorgetragen, dass der Beklagten bereits am 23. Mai 2016 prognostisch bekannt sein konnte, dass die Unmöglichkeit der Gewährung von Urlaub weiterhin durchgehend bestehen würde. Bei einer ex-ante-Beurteilung war die Beklagte mithin aus Sicht der Kammer weiterhin verpflichtet, im Jahr 2016 einen rechtzeitigen und konkreten Hinweis über die Urlaubsansprüche der Klägerin zu geben.

Entgegen der Auffassung der Beklagten reicht es auch nicht aus, jeweils abzuwarten und sodann der Hinweisobliegenheit ab dem ersten möglichen Tag nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit nachzukommen. Es kommt nicht darauf an, dass der Urlaubsanspruch während der bestehenden

Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden kann, sondern darauf, dass die Beklagte auf die Folgen hinweisen muss. Ein solcher Hinweis kann auch ohne weiteres innerhalb einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Es handelt sich dabei entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht um eine Ermahnung oder ein Drängen, sondern darum, dass der Kläger eine entsprechende Kenntnis erhält.

In diesem Kontext ist auch das nunmehr vom BAG in der Entscheidung vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15; zum Zeitpunkt der Verkündung und Absetzens dieses Urteils noch keine Entscheidungsgründe veröffentlicht) richtlinienkonform geforderte Merkmal des „rechtzeitigen“ Hinweises zu berücksichtigen. Wenn ein/eine Arbeitgeber*in immer abwarten könnte, bis die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich faktisch beendet wird, könnte sich die Konstellation ergeben, dass eine noch im November eines Jahres bestehende Arbeitsunfähigkeit Anfang Dezember beendet wird. Würde der/die Arbeitgeber*in bis zum ersten Tag der wiedererlangten Arbeitsfähigkeit abwarten und sodann den/die Arbeitnehmer*in auf den möglichen Verfall des Urlaubsanspruchs und die Folgen hinweisen, dürften Bedenken an der Rechtzeitigkeit bestehen. Vielmehr spricht nichts dagegen, auch während einer laufenden Arbeitsunfähigkeit – losgelöst davon – auf Urlaubsfolgen hinzuweisen, damit der/die Arbeitnehmer*in einen Urlaubsanspruch gegebenenfalls noch rechtzeitig – für den Fall der wiederhergestellten Arbeitsfähigkeit – nehmen kann. Es gibt aus Sicht der Kammer – in der Regel auch bei Arbeitsunfähigkeit - keinen Grund, die Hinweisobligiertheit zu suspendieren. Es lassen sich insoweit auch zahlreiche andere Konstellationen bilden, beispielsweise wenn ein/eine Arbeitnehmer*in im Jahr immer wieder häufige Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufweist, ohne dass dies durchgehend ist und der/die Arbeitgeber*in zwar jeweils die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kennen mag, aber letztlich nicht feststellen kann, ob und inwieweit Urlaub noch realisiert werden kann. Es spricht dann aus Sicht der Kammer nichts dagegen, auch während einer laufenden Arbeitsunfähigkeit darauf hinzuweisen, wie es sich mit dem Urlaub verhält. Dabei kann der/die Arbeitgeber*in auch danach differenzieren, in welcher Konstellation Urlaub verfallen würde und in welcher nicht, beispielsweise mit Hinweis darauf, dass im Fall durchgehender Arbeitsunfähigkeit ein Urlaubsverfall erst nach 15 Monaten eintreten kann. Der Annahme, dass dies dann dazu führen würde, dass ein/e Arbeitnehmer*in sich dann gedrängt fühlen würde, Urlaub trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit nehmen zu wollen oder dies als Mahnung verstehen würde, kann - wie dargestellt - nicht gefolgt werden. Soweit in der Pressemitteilung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019 davon die Rede ist, dass „in der Regel“ von einer Hinweisobligiertheit auszugehen ist, liegt nach Ansicht der Kammer hier ein solcher Regelfall vor. Ein Hinweis mag damit ausnahmsweise dann entbehrlich sein, wenn der/die Arbeitgeber*in von vornherein prognostizieren kann, dass der Urlaub nicht erfüllbar sein wird, weil bereits bekannt ist, dass die Arbeitsunfähigkeit für einen so langen Zeitraum fortbestehen werden wird, dass die 15-Monats-Frist erreicht werden wird.

Dies kann vorliegend nicht angenommen werden. Es wurde nicht vorgetragen, dass die Beklagte am 23. Mai 2016 bereits wusste oder aufgrund vorliegender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen davon ausgehen konnte, dass der Urlaub wegen durchgehender Arbeitsunfähigkeit weder bis zum 31. Dezember 2016 noch bis zum 31. März des Folgejahres 2017 noch 15 Monate später (bis zum 31. März 2018) hätte genommen werden können.

In der ex ante – Betrachtung ist mithin anzunehmen, dass den Beklagten die Hinweisobligiertheit im Jahr 2016 traf. Da kein Hinweis gegeben wurde, blieb der Primäranspruch der Klägerin

erhalten, da das Fristenregime des BUrlG und das ergänzende 15-Monats-Fristenregime durchgehender Arbeitsunfähigkeit daher nicht eingreifen. Beide Fristenregime kommen erst nach dem konkreten und rechtzeitigen Hinweis zur Anwendung. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der offene Urlaubsanspruch nach § 7 Absatz 4 BUrlG abzugelten.

cc)

Der Urlaubs- bzw. hier Urlaubsabgeltungsanspruch ist nicht im Sinne der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Oktober 2012 (9 AZR 63/11) verfallen. Danach galt folgendes: „Aufgrund der Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) ist § 7 Abs. 3 BUrlG zwar unionsrechtskonform dahin gehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist (BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 47 ff., BAGE 130, 119). Die unionsrechtskonforme Auslegung hat jedoch nur zur Folge, dass der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzutritt und damit erneut dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterfällt (vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 425/10 - Rn. 19, AP BUrlG § 7 Nr. 52 = EzA BUrlG § 7 Nr. 125). Besteht die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so gebietet auch das Unionsrecht keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs (vgl. EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 38, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 6 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2003/88 Nr. 7). Der zunächst aufrechterhaltene Urlaubsanspruch erlischt somit zu diesem Zeitpunkt“ (BAG, Urteil vom 16. Oktober 2012 – 9 AZR 63/11).

Die Argumentation der Entscheidung ist unter anderem die, dass der zunächst erhaltene Urlaubsanspruch erneut dem Fristenregime unterliegt. Im Hinblick auf die oben genannten Entscheidung kann dies nach Ansicht der Kammer nun angewandt werden, dass das neue Fristenregime auch wiederum nur zum Tragen kommen kann, wenn der/die Arbeitgeber*in zuvor der Hinweisobliegenheit nachgekommen ist, nämlich rechtzeitig und konkret auf den Urlaubsanspruch und die entsprechenden Folgen hingewiesen hat. Wenn sich der/die Arbeitgeber*in mithin hinweisconform verhalten hat und der/die Arbeitnehmer*in durchgehend arbeitsunfähig war, kann weiterhin ein Verfall nach 15 Monaten in Betracht kommen.

b)

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nicht aufgrund der arbeitsvertraglich zwischen den Parteien vereinbarten Verfallklausel untergegangen. Ob und inwieweit die erste Stufe der in § 20 geregelten Verfallklausel eingehalten wurde, was auch mit dem konkreten Termin der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängt, kann offen bleiben. Unerheblich ist auch, dass jedenfalls die zweite Stufe der vertraglich vereinbarten Verfallklausel nicht eingehalten wurde, da die Beklagte jedenfalls mit Schreiben vom 20. August 2018 eine weitere Urlaubsabgeltung abgelehnt hatte, die Klage jedoch erst am 15. März 2019 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangen ist.

§ 13 BUrlG lässt Ausschlussfristen, die den/die Arbeitnehmer*in zwingen, die Erfüllung gesetzlicher Urlaubsansprüche zur Vermeidung ihres Erlöschens zu einem früheren Zeitpunkt geltend zu machen als nach § 7 Absatz 3 BUrlG – in richtlinienkonformer Anwendung - gefordert, nicht zu. Vertragliche Ausschlussfristen sind regelmäßig dahingehend auszulegen, dass ihnen

das für den Urlaubsanspruch geltende Fristenregime als speziellere Regelung vorgeht (BAG 19. Juni 2018 -9 AZR 615/17).

Gemessen daran kommt die Verfallklausel in der vertraglich vereinbarten Form hier nicht zur Anwendung. Vielmehr gilt aus den in der Entscheidung des BAG vom 19. Juni 2018 (9 AZR 615/17) genannten Gründen, dass hier das richtlinienkonform anzuwendenden Fristenregime als maßgebliche Regelung vorgeht. Danach kommt das Fristenregime jedoch erst in Anwendung, sofern und soweit der/die Arbeitgeber*in den erforderlichen Hinweisobliegenheiten initiativ nachgekommen ist, was hier nicht der Fall war. Es wird nicht verkannt, dass es in der zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts um Ausschlussfristen bei Ersatzurlaub ging, nämlich einem Schadensersatzanspruch, der an die Stelle des erloschenen Urlaubsanspruchs getreten ist. Die Argumentation ging dahin, dass aus dem Grundsatz der Naturalrestitution folgt, dass der Ersatzurlaubsanspruch wie der Urlaubsanspruch selbst keiner Ausschlussfrist unterliegt.

Nichts anderes kann jedoch gelten, wenn es sich um den Primäranspruch selbst handelt, der ohne Erfüllung der Hinweisobliegenheiten durch den/die Arbeitgeber*in weiterhin besteht. Dies hat dann ebenso für den Urlaubsabgeltungsanspruch zu gelten, der an die Stelle des Urlaubsanspruchs tritt. Auch dieser ist mithin davon abhängig, ob der/die Arbeitgeber*in seiner Hinweisobliegenheit nachgekommen war. Der Anspruch auf Urlaub selbst und der Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts sind zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs (EuGH 29. November 2017 C-214/16 (King)). Der Urlaubsentgeltanspruch und der im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an dies Stelle tretende Abgeltungsanspruch kann nach Ansicht der Kammer nur verfallen, wenn das Fristenregime überhaupt zur Anwendung kommt (offen: BAG 30.1.2019 – 5 AZR 43/18).

d)

Der Abgeltungsanspruch ist nicht nach § 362 BGB durch Erfüllung erloschen. Soweit die Beklagte auf Überzahlungen verweist, so ist zunächst darauf zu verweisen, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig geworden ist. Eine Aufrechnung mit einem Gegenanspruch ist zudem nicht erklärt worden. Dies kann auch der eingereichten E-Mail-Korrespondenz - unabhängig davon, dass diese sich auf das Jahr 2017 bezieht - nicht entnommen werden. Darüber hinaus unterläge ein etwaiger Rückzahlungsanspruch der Beklagten gegen die Klägerin der vertraglich vereinbarten Verfallklausel, die ungeachtet der oben genannten Ausführungen für den/die Arbeitgeber*in bezüglich dieses Anspruchs gilt.

e)

Der Abgeltungsanspruch ist auch nicht wegen widersprüchlichen Verhaltens der Klägerin aus dem Jahre 2017 untergegangen. Auch insoweit ergibt sich aus der eingereichten E-Mail-Korrespondenz nur, dass die Klägerin einen Vorschlag einer Auszahlung des Urlaubs gemacht hat, den die Beklagte jedoch nicht angenommen hat. Offenbar hat die Klägerin auch faktisch keine - rechtlich unzulässige - Urlaubsabgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis erhalten, so dass sich nach Ansicht der Kammer die Frage eines etwaigen widersprüchlichen Verhaltens nicht stellt und der Anspruch auch nicht nach § 242 BGB untergegangen ist.

f)

Ein Vertrauensschutz zu Gunsten der Beklagten darauf, dass sie bis vor dem 19. Februar 2019 keine Hinweisobliegenheiten zu beachten hatte, kommt nicht in Betracht (vergleiche zu ähnlicher Fragestellung BAG 23. Oktober 2010 – 9 AZR 128/09). Unabhängig davon, dass eine Vorlage des BAG zu entsprechenden Pflichten des/der Arbeitgeber*in vom 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A) stammt, war der Umfang von Aufklärungspflichten bzw. das Vertretenmüssen bei Nichterfüllung von Urlaubsansprüchen bereits in den Jahren zuvor in der arbeitsrechtlichen Diskussion (vergleiche beispielsweise LAG Bln-Bbg 12.6.2014, BB 2014, 1972 sowie LAG Bln-Bbg 7.5.2015 – 10 Sa 86/15 sowie LAG München 6.5.2015, BeckRS 2015, 72670 Rn. 67 sowie LAG Köln 22.4.2016, NZA-RR 2016, 466). Die Beklagte hatte mithin ohne Weiteres die Möglichkeit – jedenfalls vorsorglich – entsprechende Hinweis bzw. Aufklärungen zum Urlaub abzugeben.

g)

Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 288 Absatz 1, 286 Absatz 2 Nr. 1 BGB. Die Kammer ist insoweit von einer Beendigung zum 31.03.2018 ausgegangen, so dass der Abgeltungsanspruch mit dieser Beendigung fällig war.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 91, 92 ZPO. Zwar wurde die Klage geringfügig zurückgenommen, so dass der Anwendungsbereich des § 269 Absatz 3 Satz 2 ZPO insoweit eröffnet wäre, jedoch ist die Beklagte im Wesentlichen unterlegen und die Zuvielforderung war verhältnismäßig geringfügig und hat keine oder nur geringfügig höhere Kosten veranlasst (§ 92 Absatz 2 Nr. 1 ZPO).

III.

Der Wert des Streitgegenstandes war nach § 61 Absatz 1 ArbGG in der genannten Höhe festzusetzen.