

Aktenzeichen:
3 Ca 762/20



Verkündet am:
04.03.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT TRIER

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

↓	Adm. Z. K. Rücksprache	Wiedervoriage	→
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Trier		24. MRZ. 2021	
Eredigt ... CW	Fristen + Termine 26.4. RHF	Bearbeitet 25.5. RBF	

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Kirsch pp., DGB Rechtsschutz
GmbH, Herzogenbuscher Straße 52, 54292 Trier

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Trier auf die mündliche Verhandlung vom 4. März 2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Bei-sitzer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass dem Kläger aus dem Jahr 2020 noch 21 Urlaubstage zustehen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 32,5 % und die Beklagte zu 67,5 %.
3. Der Streitwert wird auf 2.597,49 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Verfall von Urlaubsansprüchen des Klägers.

Der Kläger ist langjährig als Koch bei der Beklagten beschäftigt zu einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.680 €.

Nach § 8 Ziffer 1 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien vom 24. März 2009 richtet sich die Dauer seines Urlaubs nach den tariflichen Bestimmungen (vgl. Auszug aus dem Arbeitsvertrag, Anlage zur Klageerwiderung vom 27. September 2020, Bl. 23 dA.). Gemäß § 7 Ziffer 4 des anwendbaren Manteltarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe Rheinland-Pfalz (MTV) beträgt der volle Jahresurlaub im Rahmen der 5-Tage-Woche bei einer ununterbrochenen Beschäftigung im gleichen Betrieb bei Beschäftigten ab dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit 31 Arbeitstage (vgl. Auszug aus dem MTV, Bl. 24 f. dA.).

Die vom Steuerberatungsbüro der Beklagten erstellte Lohnabrechnung des Klägers für Januar 2020 wies den Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 von 31 Tagen sowie einen Vorjahresurlaub in Höhe von 46,5 Tagen aus, der sich aus 15,5 Tagen aus dem Jahr 2018 und 31 Tagen aus dem Jahr 2019 zusammensetzte (Lohnabrechnung Januar 2020, Bl. 26 dA.).

In der Zeit vom 01. Januar bis zum 31. März 2020 gewährte die Beklagte dem Kläger insgesamt 25,5 Urlaubstage, welche von den auf der Lohnabrechnung des Klägers als Vorjahresurlaub angegebenen 46,5 Tagen in Abzug gebracht wurden.

In der Lohnabrechnung des Klägers für März 2020 ist dementsprechend ein Resturlaub von 52 Tagen (31 Tage für 2020 und 21 Tage Vorjahresurlaub) ausgewiesen. Die Lohnabrechnung für den Monat April 2020 sah unter der Rubrik Resturlaub demgegenüber lediglich noch die 31 Tage für 2020 vor (vgl. Lohnabrechnungen März und April 2020, Anlagen zur Klageschrift, Bl. 4, 5 dA.).

Mit Schreiben vom 31. Mai 2020 bat der Kläger, vertreten durch seine Prozessbevollmächtigten, die Beklagte um Bestätigung eines Anspruchs auf 45 Tage Urlaub (nach Abzug der 7 Tage aus dem Monat April 2020), woraufhin die Beklagtenvertreter mitteilten, dass es sich bei den gestrichenen 14 Urlaubstagen um verfallenen Resturlaub handele.

Die Beklagte gewährte dem Kläger 7 Tage Urlaub vom 01. bis 09. April 2020 sowie weitere 12,5 Tage im Zeitraum bis zum 07. Dezember 2020 und weitere 11,5 Tage im Januar 2021.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob 21 Tage Vorjahresurlaub mit Ablauf des 31. März 2020 verfallen sind.

Der Kläger ist der Ansicht, dass ihm für das Jahr 2020 nach Abzug des zwischenzeitlich in Natur gewährten Urlaubs zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung noch 21 Urlaubstage zustehen. Insbesondere seien keine Urlaubsansprüche zum 31. März 2020 verfallen. Der Kläger verweist auf die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach bei richtlinienkonformer Auslegung des § 7 BUrlG der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten den Arbeitnehmer zunächst auffordern müsse, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilen müsse, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungsraumes verfalle, wenn er ihn nicht beantrage, damit die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG eintreten könne. Daran fehle es vorliegend. Im Gegenteil habe die Beklagte dem Kläger durch die Lohnabrechnung bis zum 31. März 2020 suggeriert, dass er einen Anspruch in Höhe von 52 Urlaubstagen habe, den sie mit der Aprilabrechnung 2020 kommentarlos auf 31 Tage gekürzt habe.

Der Kläger beantragt zuletzt,

festzustellen, dass ihm aus dem Jahr 2020 noch 21 Urlaubstage zustehen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte erklärt, der Kläger könne aus der Lohnabrechnung für März 2020 keinen höheren Urlaubsanspruch herleiten, da es sich bei der in einer Entgeltabrechnung enthaltenen Mitteilung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig um eine Wissens-, nicht aber um eine rechtsgestaltende Willenserklärung des Arbeitgebers handele.

Sie ist der Auffassung, der Vorjahresurlaub sei gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März 2020 verfallen.

Der Kläger hat die vorliegende Klage am 16. Juni 2020 erhoben. Den zunächst gestellten Leistungsantrag, die Beklagte zu verurteilen, ihm für das Jahr 2020 noch 45 Tage Urlaub zu gewähren, hat er auf die Rüge der Beklagten hin, der Antrag sei nicht hinreichend bestimmt, in einen Feststellungsantrag geändert. Im Hinblick auf den bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung im vorliegenden Verfahren gewährten Urlaub hat der Kläger den Antrag hinsichtlich der Anzahl der Urlaubstage reduziert und insoweit für teilweise erledigt erklärt. Die Beklagte hat der teilweisen Erledigungserklärung zugestimmt.

Den ursprünglichen Antrag auf Verurteilung der Beklagten zur Beendigung der Kurzarbeit des Klägers und tatsächlicher Weiterbeschäftigung hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 04. März 2021 zurückgenommen, wobei die Beklagte dem zugestimmt hat.

Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 07. Juli 2020 und 04. März 2021 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A. Der zuletzt noch gestellte Klageantrag ist zulässig und begründet.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.

Der Kläger hat ein besonderes Interesse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO an der von ihm begehrten Feststellung, weil die Beklagte den von ihm behaupteten Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2020 bestreitet.

Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit des Feststellungsantrags nicht entgegen.

Die für eine Leistungsklage erforderliche Klage nach § 894 ZPO auf Abgabe einer Willenserklärung, die erst mit Rechtskraft des Urteils als abgegeben gilt, wird nach ständiger Rechtsprechung betreffend auf Urlaubsansprüche bezogener Feststellungsklagen dem Klageziel nicht hinreichend gerecht (vgl. dazu BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 15; 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 10, juris).

Daher war die Klageänderung sachdienlich (263 ZPO).

II. Der Antrag ist auch begründet. Dem Kläger steht gegen die Beklagte zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung im vorliegenden Verfahren ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub im Umfang von 21 Tagen aus dem Jahr 2020 zu.

1. Entstanden ist für das Jahr 2020 zunächst unstreitig ein Urlaubsanspruch von 31 Arbeitstagen im Rahmen der 5-Tage-Woche des Klägers gemäß § 7 Ziffer 4 des anwendbaren Manteltarifvertrages. Darüber hinaus bestanden zu Beginn des Jahres 2020 unstreitig Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2018 in Höhe von 15,5

Arbeitstagen und aus dem Jahr 2019 in Höhe von 31 Arbeitstagen. Da dem Kläger in der Zeit bis zum 31. März 2020 25,5 Urlaubstage gewährt wurden, verblieben hiervon noch 21 Tage (46,5 - 25,5) Resturlaub zuzüglich des Jahresurlaubs 2020 von 31 Tagen. Dies gilt unabhängig von den Angaben in der Lohnabrechnung.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist dieser Resturlaubsanspruch zum 31. März 2020 nicht verfallen.

Zwar regelt § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur statthaft ist, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen und der Urlaub im Fall der Übertragung in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss.

Jedoch erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub aus § 1 BUrlG und § 3 Abs. 1 BUrlG bei einer mit Artikel 7 EGRL 88/2003 richtlinienkonformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer danach - erforderlichenfalls förmlich - dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt (*st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts seit dem 19. Februar 2019, vgl. zB. 9 AZR 321/16, Rn. 38, 45, juris*).

Da die Beklagte die Erfüllung ihrer dementsprechenden Mitwirkungsobliegenheiten nicht dargelegt, sondern es versäumt hat, den Kläger dazu aufzufordern, den gesamten Vorjahresurlaub zu nehmen und ihm rechtzeitig mitzuteilen, dass dieser

sonst zum 31. März 2020 verfällt, sind die Ansprüche des Klägers auf den gesetzlichen Mindesturlaub, die zu dem Zeitpunkt noch nicht erfüllt waren, nicht mit Ablauf des Übertragungszeitraumes am 31. März 2020 verfallen.

Soweit die Beklagte sich demgegenüber in der mündlichen Verhandlung auf Vertrauensschutz im Hinblick auf die Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen hat, ist dem entgegen zu halten, dass im maßgeblichen Zeitpunkt, dem 1. Quartal des Jahres 2020, die zum 19. Februar 2019 erfolgte Änderung der Rechtsprechung bereits bekannt sein musste. Im Übrigen geht das Bundesarbeitsgericht in den diesbezüglichen Entscheidungen nicht von einem Vertrauensschutz des Arbeitgebers in Bezug auf die Änderung der Auslegung des § 7 BUrlG aus.

3. Neben dem gesetzlichen Urlaub ist auch der tarifliche Mehrurlaub des Klägers aus den Vorjahren 2018 und 2019 nicht zum 31. März 2020 verfallen.

Zwar können Tarifvertragsparteien Urlaubsansprüche, die den von Artikel 7 Abs. 1 EGRL 2003/88 gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindesturlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Dies schließt im Falle von tariflichem Zusatzurlaub die Befugnis ein zu bestimmen, dass der tarifliche Mehrurlaub am Ende des Jahres oder des Übertragungszeitraums verfällt, ohne dass der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat. Für einen entsprechenden Willen der Tarifvertragsparteien, den Verfall des Urlaubs abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen jedoch deutliche Anhaltspunkte vorliegen, da ansonsten von einem Gleichlauf zwischen tariflichem und gesetzlichem Urlaub auszugehen ist (vgl. BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 36; 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 27 ff., juris).

Der hier anwendbare Manteltarifvertrag beinhaltet keine Regelungen zum Verfall des tariflichen Mehrurlaubs. Daher setzt dessen Befristung ebenso wie die des ge-

setzlichen Urlaubsanspruchs voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraumes verfällt, wenn er ihn nicht beantragt.

Da die Beklagte dies versäumt hat, sind auch tarifvertragliche Mehrurlaubsansprüche nicht zum 31. März 2020 verfallen.

Dem Kläger standen daher zu diesem Zeitpunkt noch 21 Tage Resturlaub und 31 Tage aus dem Jahr 2020, insgesamt also 52 Tage Urlaub, zu.

4. Der Urlaubsanspruch des Klägers verringerte sich durch Urlaubsgewährung im April 2020 um 7 Tage auf 45 Tage sowie bis zum 31. Dezember 2020 durch Gewährung weiterer 12,5 Tage auf 32,5 Tage.

Da die Beklagte den oben dargelegten Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachkam, fand eine Übertragung dieses Urlaubsanspruchs auf das Jahr 2021 statt.

Im Januar 2020 gewährte die Beklagte dem Kläger 11,5 Tage Resturlaub aus dem Jahr 2020, sodass der Anspruch sich auf 21 Tage für das Jahr 2020 reduzierte. Dies entspricht dem Anspruch, dessen Feststellung der Kläger mit seinem begründeten Antrag begehrt.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. §§ 91 Abs. 1 Satz 1, 91 a Abs. 1 Satz 1, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO.

Die Beklagte trägt die Kosten hinsichtlich des zuletzt noch gestellten Feststellungsantrags des Klägers im Hinblick auf ihr Unterliegen sowie bezüglich des übereinstimmend für erledigt erklärten Teils des ursprünglichen Klageantrags zu 1. unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen, da im Zeitpunkt der Klageerhebung der geforderte Urlaubsanspruch von 45 Tagen tatsächlich noch offenstand. Ausgehend von einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.680 € beträgt das Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag 123,69 € (2.680 x 3 : 65), sodass sich bei 45 Tagen ein Wert von 5.566,05 € ergibt.

Demgegenüber trägt der Kläger die Kosten des zurückgenommenen Weiterbeschäftigungsantrags, der mit dem Wert eines Bruttomonatsentgelts von 2.680 € zu bemessen ist. Hieraus ergibt sich die tenorierte Kostenquote.

Der gemäß § 61 ArbGG festzusetzende Streitwert entspricht dem Wert des streitig entschiedenen Antrags betreffend die Feststellung des Bestehens von 21 Urlaubstagen, der mit 2.597,49 € (21 x 123,69 €) zu bewerten ist.

Die Berufung ist mangels Vorliegens eines Berufungsgrundes nicht gesondert zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

Berufung *ist*

eingelegt werden.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten *sch.*

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle