



Verkündet am 23.10.2013

Skrzypczak,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundspersonin
der Geschäftsstelle

Verf.	Erh.	EINGEGANGEN		KV/	Mdt.:
SB	Rück- spr.	07. NOV. 2013		Kantl- rätin	Rück- spr.
zda		FRANK DOHRMANN RECHTSANWALT		Zah- lung	Stel- lungn.

**ARBEITSGERICHT OBERHAUSEN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der [REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte [REDACTED]

g e g e n

die [REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt [REDACTED]

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Oberhausen
auf die mündliche Verhandlung vom 23.10.2013
durch den Richter Dr. Stock als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter
Frohwein und den ehrenamtlichen Richter Agata

für R e c h t erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.
3. Streitwert dieser Entscheidung: 1.453,80 €.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

TATBESTAND

Die Parteien streiten über die Abgeltung von bei Ende ihres Arbeitsverhältnisses etwaig offenen Urlaubes.

Zwischen den Parteien bestand seit dem 08.05.2005 ein Arbeitsverhältnis, zuletzt auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 01.10.2007, auf den wegen der einzelnen Regelungen Bezug genommen wird (Bl. 36 ff. d. Akte). Nach § 5 des Arbeitsvertrags stand der Klägerin Urlaub im Umfang von jährlich 29 Tagen zu. § 11 des Arbeitsvertrages, "Verfall-/Ausschlussfristen", lautet:

"Die Vertragschließenden müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten (oder: sechs Monaten) nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung."

Mit Schreiben vom 19.04.2012 kündigte die Beklagte durch den damaligen und heutigen Prozessbevollmächtigten das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2012, hilfsweise zum 30.06.2012, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Zudem enthielt das Schreiben die Erklärung, dass die Klägerin bis zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit unter Anrechnung eventuell noch ausstehender Urlaubsansprüche sowie Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto freigestellt werde. Im über diese Kündigung geführten Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Oberhausen (Az. 1 Ca 1310/12) schlossen die Parteien unter dem 14.09.2012 einen Vergleich, in welchem sie sich darauf verständigten, dass das Arbeitsverhältnis wegen der Kündigung mit dem 30.06.2012 sein Ende gefunden hat.

Die Klägerin war seit dem 06.04.2012 bis über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus arbeitsunfähig erkrankt. In einem Schreiben vom 23.05.2013 wandte sich die Klägerin durch ihren damaligen und heutigen Prozessbevollmächtigten

an den Prozessbevollmächtigten der Beklagten und erklärte insbesondere, dass noch 15 restliche Urlaubstage abzugelten seien.

Im Februar 2013 machte die Klägerin abermals die Abgeltung offener Urlaubsansprüche geltend. Sie verfolgt die Ansprüche mit am 26.06.2013 beim Arbeitsgericht eingegangener, der Beklagten am 29.06.2013 zugestellter Klage weiter und verlangt die Abgeltung von 15 Urlaubstagen zu 96,92 € brutto pro Tag.

Die Klägerin behauptet zuletzt, im Jahr 2013 noch keinen Urlaub erhalten zu haben. Dies gelte auch für die letzten zwei Juni-Wochen, in denen ihr wegen der Arbeitsunfähigkeit kein Urlaub habe gewährt werden können. Für diese Zeit habe sie auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht. Mit dem Schriftsatz vom 23.05.2012 seien die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht worden. Da die Beklagte die Ansprüche nicht abgelehnt habe, komme es auf die rechtzeitige Klageerhebung nicht an.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.453,80 € brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, dass die Klägerin in den letzten zwei Juni-Wochen urlaubsbedingt ortsabwesend gewesen sei und daher "14 Tage Jahresurlaub" genommen habe. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung habe sie für diese Zeit nicht erhalten. Ohnehin seien die Ansprüche nach § 11 des Arbeitsvertrages mangels rechtzeitiger Geltendmachung verfallen.

Die Akte des Verfahrens 1 Ca 1310/12 ist beigezogen und zum Gegenstand der Verhandlung gemacht worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Ergebnis der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

I. Die zulässige Klage ist unbegründet und daher abzuweisen. Es kann dahinstehen, in welchem Umfang der Klägerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2012 noch Urlaub zustand, der abzugelten wäre. Denn der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach § 11 des Arbeitsvertrages jedenfalls verfallen. Diese Ausschlussfrist ist insoweit wirksam, als Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind (1.). Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt dieser Ausschlussfrist (2.). Der Anspruch wurde nicht fristgerecht geltend gemacht und ist damit verfallen (3.).

1. Die Ausschlussfrist in § 11 des Arbeitsvertrages ist insoweit wirksam, als Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind. Die Regelung, die nach § 310 Abs. 3 BGB zumindest am Maßstab der §§ 305c Abs. 2, 306, 307-309 BGB zu messen ist (a), ist insoweit nicht intransparent iSd § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (b) und benachteiligt die Klägerin auch sonst nicht unangemessen iSd § 307 Abs. 1 S. 1 BGB (c).

a) § 11 des Arbeitsvertrages ist insbesondere anhand des § 307 BGB zu überprüfen. Dies folgt aus § 310 Abs. 3 BGB, dessen Voraussetzungen erfüllt sind. Nach der Rspr. des BAG, der sich die Kammer anschließt, ist der Arbeitsvertrag ein Verbrauchervertrag iSd § 310 Abs. 3 BGB (BAG v. 25.05.2005 - 5 AZR 572/04, juris). Der Vertrag insgesamt ist in weiten Teilen offensichtlich vorformuliert, wie sich bereits aus der Bezeichnung der Klägerin als "Arbeitnehmer/in" oder "er/sie" ergibt, die sich fortwährend im Vertrag findet. Ausnahmen bilden nur die Streichung in § 3 des Arbeitsvertrages und die zusätzlichen Vereinbarungen in § 12, die ihrerseits Belege dafür sind, dass der Vertrag im Übrigen

gen vorformuliert ist. Dass die Klägerin auf den vorformulierten Inhalt Einfluss nehmen konnte, ist nicht ersichtlich.

b) Die Regelung der Ausschlussfrist in § 11 des Arbeitsvertrages ist insoweit nicht intransparent iSd § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, als Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind.

aa) Nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB sind Allgemeine Arbeitsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Gemäß S. 2 der Vorschrift liegt eine unangemessene Benachteiligung auch dann vor, wenn die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Nach dem Bestimmtheitsgebot müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen in einem Arbeitsvertrag so genau beschrieben werden, dass keine vermeidbaren Unklarheiten und keine ungerechtfertigten Spielräume für den Verwender entstehen. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners/des Verwenders so klar und präzise wie möglich umschreibt. Sinn des Transparenzgebots ist, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Erst wenn die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Bestimmungen Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSd § 307 Abs. 1 BGB vor (BAG v. 01.09.2010 - 5 AZR 517/09; v. 14.03.2007 - 5 AZR 640/06, beide juris).

Enthalten Allgemeine Arbeitsbedingungen eine unwirksame Regelung, sind sie deshalb nicht stets nach § 139 BGB vollumfänglich nichtig. Gemäß § 306 Abs. 1, 2 BGB bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam, nur die betroffene Regelung wird durch das Gesetz ersetzt, soweit sie teilbar ist. Die Teilbarkeit der Klausel ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem "blauen Stift" zu ermitteln (sog. "blue-pencil-test"). Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Maßgeblich ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Ge-

gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen (BAG v. 12.03.2008 - 10 AZR 152/07, juris).

bb) Daran gemessen, hält die Kammer die Regelung der 1. Stufe der Ausschlussfrist nur insoweit für intransparent und unwirksam, als - auch - eine Frist von drei Monaten vereinbart ist. Die Regelung ist teilbar, sodass die sechsmonatige Frist bestehen bleibt.

§ 11 des Arbeitsvertrages enthält für die 1. Stufe der Ausschlussfrist zwei Regelungen ihrer Länge. Ansprüche müssen entweder innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden "oder" sie müssen innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Die Verbindung "oder" stellt beide Dauern ohne Wertung nebeneinander. Der Anspruchsteller hat nach dem Wortlaut die Wahl, ob er die Ansprüche innerhalb von drei "oder" sechs Monaten geltend machen will. Im Vertragstext ist dieses verkürzt dargestellt, da nicht beide Regelungen in vollem Umfang abgedruckt sind.

Der Umstand allein, dass die Klausel eine Ausschlussfrist von "drei Monaten (oder: sechs Monaten)" vorsieht und damit fraglos widersprüchlich ist, macht sie noch nicht intransparent iSd § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Nach der zitierten Rechtsprechung des BAG, der sich die Kammer anschließt, bedarf es der Gefahr, dass der Arbeitnehmer an sich zustehende Rechte nicht wahrnimmt. Diese Gefahr besteht nur für den Zeitraum von vier bis sechs Monaten nach Fälligkeit eines Anspruches. In diesem Zeitraum könnte die Klägerin wegen der dreimonatigen Ausschlussfrist davon absehen, einen etwaigen Anspruch geltend zu machen, obwohl er nach der sechsmonatigen Ausschlussfrist noch existiert. Der Klägerin und vor allem dem - für die Auslegung von Allgemeinen Arbeitsbedingungen maßgeblichen - "durchschnittlichen Vertragspartner der normalerweise beteiligten Verkehrskreise" (vgl. BAG v. 19.03.2008 - 5 AZR 429/07, juris) ist aber klar, dass jedenfalls nach sechs Monaten ein Anspruch verfallen soll. Dann besteht auch keine Gefahr mehr, dass die Arbeitnehmerin ein Recht

nicht wahrnimmt, da nach sechs Monaten der Anspruch tatsächlich nicht mehr besteht.

Unter Anwendung des "Blue-pencil-tests" sind die Regelungen teilbar. Der Passus "drei Monaten (oder:" entfällt. Es verbleibt die Regelung, dass die Vertragsschließenden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen müssen. Dass - genau genommen - im Text eine abschließende Klammer ")" übrigbleibt, ist eine Konsequenz der verkürzten Darstellung der Regelungen im Vertrag. Darauf eine fehlende Teilbarkeit zu stützen, hielte die Kammer für Förmerei.

c) Die verbleibende sechsmonatige Ausschlussfrist auf 1. Stufe hält im Übrigen der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB stand. Dies wäre nach der zutreffenden Rechtsprechung des BAG (v. 28.09.2005 - 5 AZR 52/05, juris) sogar für eine individualvertragliche dreimonatige Frist der Fall.

2. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung unterliegt der Ausschlussfrist.

a) Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist nach der Aufgabe der Surrogatstheorie durch das BAG ein reiner Geldanspruch. Ist er einmal entstanden, bildet er einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich rechtlich nicht von sonstigen Zahlungsansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (BAG v. 09.08.2011 - 9 AZR 365/10, juris, zur Urlaubsabgeltung arbeitsunfähig Erkrankter; v. 19.06.2012 - 9 AZR 652/10, juris, zur Urlaubsabgeltung Arbeitsfähiger; v. 14.05.2013 - 9 AZR 844/11, juris, zur Urlaubsabgeltung allgemein). Hieraus folgt zugleich, dass er grds. wie jeder andere Entgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis zu behandeln ist und Ausschlussfristen unterliegen kann (BAG v. 09.08.2011 aaO mwN).

b) § 13 Abs. 1 BUrlG, der die Bestimmungen jenes Gesetzes einer Disposition vor allem der Arbeitsvertragsparteien zu Ungunsten des Arbeitnehmers entzieht, steht dem nicht entgegen. Selbst wenn der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs wie der Mindesturlaub selbst unabdingbar ist,

würde dies die Anwendung von Ausschlussfristen nicht ausschließen. Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs wird nicht beseitigt. Der Arbeitnehmer wird lediglich gehalten, diesen Geldanspruch wie jeden anderen Zahlungsanspruch auch innerhalb der Verfallfristen geltend zu machen (vgl. BAG v. 09.08.2011 aaO mwN, zu tariflichen Verfallfristen). Der Anspruch verfällt, sofern der Arbeitnehmer den Anspruch - womöglich sogar bewusst - nicht rechtzeitig geltend macht, was ihm ebenso möglich ist, wie nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich auf den Anspruch zu verzichten oder negativ anzuerkennen, dass er nicht Inhaber eines Abgeltungsanspruches ist (BAG v. 14.05.2013 aaO).

c) Schließlich steht die Ausschlussfrist im Einklang mit Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der einzelstaatlichen Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält. Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Der - über die Auslegung von Richtlinien gemäß Art. 267 AEUV verbindlich entscheidende - EuGH hat wiederholt ausgesprochen, dass die unionsrechtlichen Gewährleistungen einer nationalen Regelung grundsätzlich nicht entgegen, die für die Ausübung der Ansprüche Modalitäten vorsehe, die auch den Verlust der Ansprüche umfassen können. Allerdings hat er dies an die Voraussetzung geknüpft, dass der Arbeitnehmer, der einen Rechtsverlust erleide, zuvor die tatsächliche Möglichkeit gehabt haben müsse, die ihm von der Richtlinie verliehenen Ansprüche auszuüben (EuGH v. 22.11.2011 - C-214/10, KHS AG vs. Winfried Schulte, juris). Dieser Vorgabe genügt die Ausschlussfrist aus § 11 des Arbeitsvertrages, da der Klägerin ein Zeitraum von sechs Monaten eingeräumt war, Urlaubsabgeltungsansprüche bei der Beklagten geltend zu machen. Der Klägerin war dies trotz der Arbeitsunfähigkeit nicht unmöglich, zumal sie während des Verfahrens 1 Ca 1310/12 anwaltlich vertreten war.

3. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung wurde nicht fristgerecht innerhalb von sechs Monaten nach seiner Fälligkeit geltend gemacht und ist damit verfallen. Die Geltendmachung im Februar 2013 erfolgte zu spät. Die Mitteilung im Mai 2012 erfolgte zu früh, nämlich vor Entstehung des Anspruchs, und konnte so die Ausschlussfrist nicht wahren.

a) Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 7 Abs. 4 BUrlG, und wird zugleich fällig, § 271 BGB. Die Klägerin hat nach Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs am 01.07.2012 erstmals im Februar 2013 von der Beklagten Urlaubsabgeltung verlangt. Dies war nach Ablauf der sechsmonatigen Ausschlussfrist und damit zu spät.

b) Die im anwaltlichen Schreiben vom 23.05.2012 enthaltene Mitteilung, es seien noch 15 Urlaubstage abzugelten, konnte die Ausschlussfrist nicht wahren, da sie vor der Entstehung des Anspruchs erfolgte, mithin zu früh. Es sei noch dahin gestellt, inwieweit der Wortlaut von § 11 des Arbeitsvertrages die Entstehung der "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" voraussetzt; vorher existiert schon kein geltend zu machender Anspruch. Vor allem aber widerspricht eine Geltendmachung vor Anspruchsentstehung dem Zweck der Ausschlussfrist.

aa) Individualvertragliche ebenso wie tarifliche Ausschlussfristen bezwecken, dass sich der Anspruchsgegner auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offenen Forderungen rechtzeitig einstellt, Beweise sichert oder auch Rücklagen bilden kann. Sie sollen zur raschen Klärung von Ansprüchen beitragen. Dieser Zweck kann nicht erfüllt werden, wenn Ansprüche vor ihrer Entstehung geltend gemacht werden und damit letztlich nur als möglich angekündigt werden. Vor dem Entstehen des Anspruchs ist regelmäßig ungewiss, ob, wann und in welchem Umfang der Schuldner überhaupt zur Zahlung verpflichtet sein wird. Damit ergibt sich aus dem Zweck einer Ausschlussfrist, dass die anspruchsbegründenden Tatsachen nach dem Vorbringen des Anspruchstellers bei der Geltendmachung regelmäßig bereits vorliegen oder ihr Eintreten als sicher gelten muss, um die Ausschlussfrist zu wahren (vgl. BAG v. 18.09.2012 - 9 AZR 1/11, juris, zu tariflichen Ausschlussfristen). Eine Ausnahme ist nur dann zuzu-

lassen, wenn bei unveränderter rechtlicher und tatsächlicher Lage ein Anspruch aus einem bestimmten Sachverhalt hergeleitet wird (BAG v. 16.01.2013 - 10 AZR 863/11, juris).

Eine Geltendmachung vor Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs scheidet nach der Rspr. des BAG jedenfalls dann aus, wenn die Urlaubsabgeltung lange vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses beansprucht wird und die Beendigung oder der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht sicher ist. In so einem Fall können weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zur Zeit des Verlangens absehen, ob überhaupt Urlaubsabgeltungsansprüche entstehen und für wie viele Urlaubstage ggf. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich noch ein Urlaubsabgeltungsanspruch in welcher Höhe entstehen wird. Je nach Beendigungszeitpunkt kann der Urlaub Kürzungsregelungen wie § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG unterliegen. Die verfrühte Geltendmachung kann daher allenfalls punktuell den "Ist-Zustand" der Urlaubshöhe zum Zeitpunkt der Geltendmachung abbilden, auf den es für den erst später entstehenden Urlaubsabgeltungsanspruch aber nicht ankommt (BAG v. 18.09.2012 aaO).

bb) Nach Ansicht der Kammer gilt dies auch für den vorliegenden Fall. Zwar stand nach der arbeitgeberseitigen Kündigung vom 19.04.2012 fest, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.06.2013 enden würde. Da die Beklagte einen Kleinbetrieb führte, genoss die Klägerin - die die Kündigung auch nicht in der Drei-Wochen-Frist der §§ 4, 7 KSchG angegriffen hatte - keinen allgemeinen Kündigungsschutz; das Enddatum folgt aus § 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB. Damit war zumindest auch bestimmbar, dass nach § 5 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 2 BUrlG für das Jahr 2013 nicht der volle Urlaubsanspruch von 29 Tagen, sondern ein gekürzter Anspruch von 15 Tagen bestand.

Dennoch war ungewiss, in welchem Umfang beim Ende des Arbeitsverhältnisses noch Urlaub abzugelten sein würde. Die Klägerin war mit dem Kündigungsschreiben von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt worden unter Anrechnung eventuell noch ausstehender Urlaubsansprüche. Die Freistellung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche ist geeignet, diese Ansprüche zu erfüllen

(BAG v. 14.03.2006 - 9 AZR 11/05, juris); die Freistellung war auch nicht bloß widerruflich (dazu BAG v. 19.05.2009 - 9 AZR 433/08, juris). Die Ungewissheit über den Umfang der vermeintlich abzugeltenden Urlaubstage ergibt sich vor allem daraus, dass von den Parteien, jedenfalls von der Beklagten nicht zu prognostizieren war, wie lange die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin wohl andauert. Sobald die Klägerin die Arbeitsfähigkeit wieder erlangt haben würde, würde die Freistellungserklärung mit Anrechnung des Urlaubs greifen und mit jedem Tag den Urlaubsanspruch der Klägerin erfüllen.

Selbst dann, wenn die Klägerin absehbar bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krank bleiben würde, war zu einem gewissen Grad unsicher, ob nicht doch der Urlaubsanspruch durch die Freistellung unter Urlaubsanrechnung erlöschen würde. Nach § 9 BUrlG werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubes erkrankt. Dies stellt nicht nur Obliegenheit dar; sondern es ist Voraussetzung für den Erhalt des Urlaubsanspruches, dass für die betreffenden Zeiträume eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt wird (ErfK/Gallner, § 9 BUrlG Rn. 5; HWK/Schinz, § 9 BUrlG Rn. 11). Dies lässt die Möglichkeit, dass es der Klägerin nicht für den gesamten Zeitraum bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gelingt, die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, insbesondere weil es ihr nicht rechtzeitig möglich ist, den Arzt aufzusuchen oder weil sie es schlicht versäumt. Der weitere Fortgang nach der Mitteilung vom 23.05.2012 zeigt, dass ein solcher Ablauf nicht ausgeschlossen ist. Zumindest hat die Klägerin nach Bestreiten durch die Beklagte nicht substantiiert dargelegt, der Beklagten für die letzten zwei Juni-Wochen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt zu haben, und hat eine solche auch nicht in den Rechtsstreit eingeführt.

Nach alledem war am 23.05.2013 nicht sicher, dass am 30.06.2012 15 Urlaubstage abzugelten sein würden. Dann aber konnte die Mitteilung, die immerhin 5,5 Wochen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgte, die Ausschlussfrist nicht wahren. Da der Urlaubsabgeltungsanspruch verfallen ist, unterliegt die Klage der Abweisung.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 Abs. 1 S. 1 ZPO, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG.

Der Streitwert ist nach den §§ 3 ff. ZPO zu bestimmen und nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er ergibt sich aus der Bezifferung des Zahlungsantrages. Der Urteilsstreitwert entspricht dem Streitwert nach § 63 Abs. 2 GKG.

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da kein Zulassungstatbestand im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG vorliegt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211-7770 2199

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Dr. Stock