

## **In Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**A...**

gegen

**B....**

**wegen Urlaub, Urlaubsentgelt**

erlässt das Arbeitsgericht Weiden

durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Weißenfels als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Fichtner und Baron aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 03. Dezember 2003 folgendes

### **Endurteil:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.002,40 EUR brutto sowie 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 15.01.2003 zu zahlen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 1.002,40 EUR festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um Urlaubsabgeltung.

Der Beklagte betreibt ein Sägewerk.

Der Kläger war vom 17.04.2001 bis 31.12.2002 beim Beklagten zu einem Stundenlohn von 8,95 EUR brutto beschäftigt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses standen dem Kläger noch 14 Tage Urlaub zu. Diese Urlaubstage waren auf Veranlassung des Beklagten vom Jahresurlaub zurückgehalten worden. Sie sollten im Januar bis März verwendet werden, wenn wegen größerer Kälte im Sägewerk nicht gearbeitet werden konnte.

Der Kläger erhob am 23.07.2003 die vorliegende Klage.

Der Kläger trägt vor, er sei vom 20.12.2002 bis 09.01.2003 arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Er macht geltend, der Beklagte sei verpflichtet, den Resturlaub abzugelten.

Der Kläger beantragt:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.002,40 EUR brutto nebst 5 % Zinsen über dem jeweils gültigen Basiszinssatz des Diskontüberleitungsgesetzes seit 15.01.2003 zu bezahlen.

Der Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Der Beklagte trägt vor, der Kläger habe den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht in den ersten drei Monaten des Jahres 2003 geltend gemacht. Der Anspruch sei deshalb verfallen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gegeben, § 2 ArbGG. Das Arbeitsgericht Weiden ist örtlich zuständig, § 46 Absatz 2 ArbGG iVm § 21 ZPO.

Die Klage ist begründet.

Der Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger die geltend gemachte Abgeltung für den nicht genommenen Urlaub zu zahlen, § 7 Absatz 4 BUrlG.

Der Kläger hatte zum Zeitpunkt 31.12.2002 von den ihm für das Jahr 2002 zustehenden Urlaub 14 Tage nicht genommen. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig.

Der Resturlaub ist nicht gemäß § 7 Absatz 3 Satz 1 BUrlG mit Ablauf des 31.12.2002 untergegangen.

Er ist auf das Jahr 2003 übertragen worden, § 7 Absatz 3 Satz 2 BUrlG. Es lagen sowohl persönliche als auch betriebliche Gründe vor, die einer Urlaubsnahme in Natur bis 31.12.2002 entgegenstanden. Der Kläger war in der Zeit vom 20.12.2002 bis 09.01.2003 arbeitsunfähig erkrankt. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag des Klägers, dem der Beklagte nicht widersprochen hat und der daher als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO. Der Kläger war daher jedenfalls hinsichtlich eines Teils des Urlaubs gehindert, ihn bis zum Jahresende 2002 einzubringen.

Darüber hinaus konnte der Kläger den vollen Jahresurlaub 2002 aus betrieblichen Gründen nicht nehmen. Nach übereinstimmendem Vorbringen der Parteien hielten die Arbeitnehmer des Beklagten, insbesondere auch der Kläger, auf Veranlassung des Beklagten 14 Urlaubstage zurück, um sie in der Zeit von Januar bis März 2003 einzubringen, wenn wegen der Kälte nicht gearbeitet werden konnte.

Der Kläger konnte den ihm danach am 31.12.2002 zustehenden Resturlaubsanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr einbringen. Gemäß § 7 Absatz 4 BUrlG ist er daher abzugelten.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegt allerdings der Abgeltungsanspruch nach § 7 Absatz 4 BUrlG der Befristung des § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG (z.B. BAG – Urteil vom 19.01.1993 – Az.: 9 AZR 8/92 = AP Nr. 63 zu § 1 BUrlG Abgeltung). Danach wäre der Abgeltungsanspruch verfallen, da der Kläger ihn unstrittig erst nach Ablauf des 31.03.2003 gegenüber dem Beklagten geltend gemacht hat.

Dies wird damit begründet, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch ein Surrogat des Urlaubsanspruchs sei, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbar sei. Weil der Arbeitnehmer aufgrund des Abgeltungsanspruchs nach

§ 7 Absatz 4 BUrlG verlangen könne, jedenfalls für das ihm zu zahlende Urlaubsentgelt so gestellt zu werden, als ob das Arbeitsverhältnis fortbestünde, unterliege der Urlaubsabgeltungsanspruch ebenso der Befristung wie der Urlaubsanspruch selbst.

Das erkennende Gericht vermag sich dieser Rechtsprechung nicht anzuschließen.

Allerdings ist dem Bundesarbeitsgericht darin zu folgen, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Absatz 4 BUrlG ein Surrogat des Urlaubsanspruchs iSd § 7 Absätze 2 und 3 BUrlG ist. (Nur) soweit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllte Urlaubsansprüche vorliegen, ist eine Abgeltung durch Geld zulässig. Daraus folgt der Surrogatscharakter der Urlaubsabgeltung.

Aus dem Surrogatscharakter ergibt sich, dass Ansprüche auf Abgeltung des Urlaubs nur insoweit bestehen, als zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche vorhanden waren, die der Arbeitgeber hätte erfüllen können und müssen. Die Fragestellung lautet: angenommen, der

Arbeitnehmer würde zum Zeitpunkt X nicht ausscheiden, sondern an diesem Tag ein Urlaubsgesuch stellen, das nach Tagen gemessen dem geltend gemachten Abgeltungsanspruch entspricht, hätte er dann einen entsprechenden Urlaubsanspruch?

Soweit diese Frage mit „ja“ beantwortet wird, steht die Anzahl der Urlaubstage, die der Arbeitgeber noch zu vergüten hat, unveränderlich fest. Diese Feststellung wird regelmäßig zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu treffen sein. Etwas anderes gilt nur in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Erkrankung nicht einbringen kann. In einem solchen Fall liegt spätestens zum 31.03. des Folgejahres Gewissheit über den Urlaubsanspruch vor.

An die Stelle der bezahlten Freistellung für einen bestimmten Zeitraum – dem primären Ziel des Urlaubsanspruchs – tritt ein ausschließlicher Geldanspruch.

Damit ist die Surrogatswirkung erschöpft.

Insbesondere enthält das Bundesurlaubsgesetz keine Rechtsgrundlage für den Verfall des Abgeltungsanspruchs. Die Regelungen in § 7 Absätze 2 und 3 BUrlG betreffen lediglich den Urlaub als den Anspruch auf tatsächliche Freistellung von der Arbeit. Weder enthält § 7 Absatz 4 BUrlG eine eigene Verfallklausel noch beinhaltet er eine Verweisung auf § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG.

Eine analoge Anwendung des § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG auf den Abgeltungsanspruch ist nicht angezeigt. Die Regelung verfolgt einen gänzlich anderen Zweck.

Nach dem gesetzgeberischen Willen ist der Urlaubsanspruch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung, der grundsätzlich nur in der Weise erfüllt werden kann, dass der Arbeitnehmer tatsächlich von der Arbeit freigestellt wird. Nur so kann der Zweck des Urlaubs, nämlich die Erholung des Arbeitnehmers, erreicht werden. Der Gesetzgeber hat diesen Zweck dadurch abgesichert, dass er die Arbeitsvertragsparteien zum einen durch die Verfallregelung des § 7 Absatz 3 BUrlG zwingt, den Urlaub in Natur einzubringen. Zum anderen ergibt sich im Umkehrschluss aus § 7 Absatz 4 BUrlG, dass der Urlaubsanspruch, solange das Arbeitsverhältnis besteht, nur durch tatsächliche Freistellung erfüllt werden kann, nicht aber durch eine Geldzahlung.

Diese Überlegungen treffen auf den Abgeltungsanspruch nicht zu. Wie ausgeführt wurde, ist der Abgeltungsanspruch nach § 7 Absatz 4 BUrlG ein reiner Geldanspruch, der des besonderen Schutzes wie die bezahlte Freistellung von der Arbeit nicht bedarf. Insbesondere kann wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Erholungszweck nicht mehr erreicht werden.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt daher lediglich den allgemeinen Verjährungsvorschriften bzw., soweit einschlägig, tariflichen Verfallfristen.

Dem Kläger steht daher der geltend gemachte, in der Höhe nicht bestrittene Abgeltungsanspruch zu.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO.

## **Rechtsmittelbelehrung:**

Der Beklagte kann gegen dieses Urteil Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim Landesarbeitsgericht Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, eingelegt und in gleicher Weise innerhalb von zwei Monaten begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils.

Die Berufungs- u. Berufungsbegründungsschrift sollen in dreifacher Fertigung eingereicht werden und müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin unterzeichnet sein.

Die Berufung und die Berufungsbegründung für eine Gewerkschaft, einen Arbeitgeberverband, einen Zusammenschluss solcher Verbände oder für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder einer Gewerkschaft können auch von einem Bevollmächtigten der betreffenden Organisation oder einer von dieser zum Zweck der Rechtsberatung geführten Gesellschaft unterzeichnet werden. Das Mitglied einer der genannten Organisationen kann sich auch durch den Bevollmächtigten eines Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Vorsitzende

Weißenfels, Direktorin des Arbeitsgerichts