

6 Sa 237/02

9 Ca 1977/01 A

(Würzburg)



IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

H...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

Fa. S...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

-

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg **V e t t e r** als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Semik und Frank aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Februar 2003

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Aschaffenburg, Az. 9 Ca 1977/01 A, vom 12.03.2002 wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung eines ehemaligen Arbeitgebers zur Zahlung von Restlohn, Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld an einen ausgeschiedenen Arbeitnehmer.

Der Kläger war von 01.04.1999 bis 30.11.1999 bei der Beklagten, die einen Betrieb für Baudekoration betreibt, als Maler und Lackierer beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 24.03.1999, dessen genauen Wortlautes wegen auf die mit der Klage vorgelegte Ablichtung Bezug genommen wird (Bl. 4 ff. d.A.), ist geregelt, dass der Arbeitnehmer für eine 39-Stunden-Woche eine Vergütung von 23,- DM brutto pro Stunde zu beanspruchen habe. Nach § 3 Ziff. 3 ist die Arbeitsvergütung jeweils am Monatsende zahlbar. Der Jahresurlaubsanspruch beträgt nach § 5 Ziff. 1 29 Arbeitstage, Urlaubsgeld sollte der Arbeitnehmer je Urlaubstag "nach Tarif" erhalten. Die Beklagte erhielt für die Einstellung des Klägers Zuschüsse vom Arbeitsamt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmen-Tarifvertrag für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 30.03.1992 in der Fassung vom 15.06.1999 Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält in § 49 folgende Regelung hinsichtlich von Ausschlussfristen:

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches schriftlich, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

In § 34 des Tarifvertrags ist festgehalten, dass in Betrieben ohne Betriebsrat der Arbeitgeber den Fälligkeitstag der Vergütung festzulegen berechtigt ist und dass sich das Entgelt spätestens zum 15. des Folgemonats auf dem Konto des Arbeitnehmers befinden muss. Der Arbeitgeber ist zur Erteilung einer Lohnabrechnung verpflichtet, die spätestens am 15. des Folgemonats fällig ist.

Der Tarifvertrag enthält in § 23 folgende Regelung hinsichtlich des Urlaubsgeldes:

"Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 v.H. des Urlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden."

§ 24 des Tarifvertrags regelt, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld gegen den Arbeitgeber nur in bestimmten, besonders aufgezählten Fällen be-

steht. Das Urlaubsentgelt errechnet sich nach einem Prozentsatz des bis zum Urlaubsantritt angefallenen Bruttoentgelts. Nach § 50 Ziff. 3 können Abgeltungsansprüche in diesen Fällen nur bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht werden, der auf das Jahr des Entstehens der Ansprüche folgt.

Die Beklagte kündigte dem Kläger außerordentlich mit sofortiger Wirkung mit dem 12.10.1999. Bis zu diesem Zeitpunkt rechnete die Beklagte ordnungsgemäß ab. Der gegen die Kündigung gerichteten, beim Arbeitsgericht Würzburg unter dem Aktenzeichen 9 Ca 1717/99 geführten Kündigungsschutzklage gab das Arbeitsgericht statt. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten wurde beim Landesarbeitsgericht Nürnberg unter dem Aktenzeichen 2 Sa 609/00 geführt. Zur Beendigung dieses Verfahrens schlossen die Parteien am 17.07.2001 einen vor dem Arbeitsgericht Würzburg protokollierten Vergleich mit folgendem Inhalt:

- "1. Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund Aufhebungsvertrag mit dem 30.11.1999 endete, weil es keiner Partei mehr zumutbar war, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.
2. Als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt die Beklagte an den Kläger einen Betrag in Höhe von 500,- DM brutto = netto in Anlehnung an die §§ 9, 10 KSchG, § 3 Ziffer 9 EStG.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben."

Der Kläger ließ durch seine Anwälte mit Schreiben vom 02.08.2001, gerichtet an die Beklagtenvertreter, folgendes mitteilen:

"... darf ich Ihre Mandantin weiter bitten, eine Abrechnung bis 30.11.2001 vorzunehmen und den sich daraus ergebenden Nettobetrag an meinen Mandanten oder auf mein u.g. Konto zu überweisen und zwar bis zum 10.08.2001."

Mit seiner am 29.10.2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 08.11.2001 zugestellten Klage hat der Kläger die Zahlung von 35 Arbeitstagen zwischen dem 13.10. und dem 30.11.1999 in Höhe von DM 6.279,- brutto geltend gemacht, zuzüglich des vollen Jahresurlaubsanspruches für 29 Arbeitstage in Höhe von DM 5.202,60 brutto, abzüglich einer in der Mai-Abrechnung enthaltenen Urlaubsentgeltzahlung von 690,- DM und in der Oktober-Abrechnung enthaltenen Urlaubsabgeltung von 1.775,15 DM brutto, mithin 4.038,10 DM brutto. Er meint, die Beklagte sei

schon deswegen zur Zahlung verpflichtet, weil sie entsprechende Zuschüsse für diesen Lohnzeitraum vom Arbeitsamt erhalten habe.

Der Kläger hat im Verfahren vor dem Arbeitsgericht daher folgende Anträge gestellt:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 10.317,- DM brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatzüberleitungsgesetzes vom 09.06.1998 seit dem 03.08.2001 aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

-
Sie hat die Auffassung vertreten, die Ansprüche seien nach den tariflichen Bestimmungen verfallen. Das Kündigungsschutzverfahren sei am 17.07.2001 endgültig abgeschlossen gewesen. Spätestens zwei Monate danach hätte der Kläger die Ansprüche geltend machen müssen. Dies habe er versäumt. Von der Erteilung einer Abrechnung seien die Ansprüche nicht abhängig gewesen, weil der Kläger über sämtliche Informationen verfügt habe, um die entsprechenden Beträge geltend zu machen. Soweit sie für Zeiträume nach dem 12.09.1999 Zuschüsse des Arbeitsamtes erhalten habe, habe sie diese zurückgezahlt.

Der Kläger hat eingewandt, die Ausschlussfrist für die Zahlungsansprüche sei eingehalten. Er habe Anspruch auf Erteilung einer Lohnabrechnung gehabt. Diese sei nicht erfolgt. Auch die Ausschlussfrist für den Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung habe erst mit Rechtskraft des Vergleichs über die Beendigung am 17.07.2001 begonnen. Wenn die Ausschlussfristen für die Zahlungsansprüche überhaupt zu laufen begonnen hätten, dann nach dem Ablauf des Anspruchs auf Erteilung der Abrechnung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 12.03.2002 abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Klageansprüche seien verfallen. Die fehlende Abrechnung schiebe den Lauf der Ausschlussfrist für die Zahlungsansprüche nicht hinaus. Dies wäre nur dann der Fall, wenn es den Arbeitnehmern nicht möglich sei, die Ansprüche ohne Vorliegen der Abrechnung in zumutbarer Weise zu beziffern. Vorliegend sei dem Kläger, wie seine Klage zeige, die Berechnung auch ohne Abrechnung ohne weiteres möglich gewesen, weil ihm alle maßgeblichen Faktoren bekannt gewesen seien.

Das am 12.03.2002 verkündete Endurteil des Arbeitsgerichts ist dem Klägervertreter ausweislich seines Empfangsbekenntnisses am 05.07.2002 zugestellt worden (Bl. 49

d.A.). Der Kläger hat mit Schriftsatz seines Prozessvertreters vom 11.04.2002, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung eingelegt. Er hat die Berufungseinlegung mit am 09.08.2002 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz wiederholt und diese mit am 03.09.2002 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz selben Tages begründet.

In der Berufungsinstanz bezieht sich der Kläger auf sein erstinstanzliches Vorbringen. Er meint, die Ausschlussfrist für die Zahlungsansprüche sei derjenigen für die Abrechnung nachrangig; sie beginne erst nach Ablauf der für die Abrechnungserteilung laufenden Frist. Die vom Arbeitsgericht vertretene Auffassung habe zur Folge, dass die Abrechnungsverpflichtung auf den Arbeitnehmer abgewälzt würde und ins Leere laufe. Dies könne nicht Sinn und Zweck der tariflichen Abrechnungsverpflichtung sein. Vorliegend gehe es zudem nicht um die Verpflichtung zur Überprüfung einer erfolgten Zahlung, sondern um die Erfüllung der Ansprüche als solche. Die Frage, ob der Arbeitnehmer zur Bezifferung in der Lage sei, stelle sich in diesen Fällen nicht. Zu beachten sei zudem, dass die Beklagte die Abrechnung mit Hilfe ihrer Lohnbuchhaltung in kürzester Zeit mit geringstmöglichem Aufwand hätte erstellen können, ohne dass eine Spezifizierung durch den Kläger nötig gewesen wäre. Es könne nicht richtig sein, dass es dem Arbeitnehmer zum Nachteil gereiche, wenn eine richtige Abrechnung erteilt sei. Sei die Abrechnung falsch, müsse es dem Arbeitnehmer doch möglich sein, diese Fehlerhaftigkeit nachträglich geltend zu machen.

Der Kläger stellt als Berufungskläger daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Aschaffenburg, vom 12.03.2002 - Az. 9 Ca 1977/01 A - wird aufgehoben.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.275,05 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Punkten über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatzüberleitungsgesetzes vom 09.06.1998 bzw. § 247 BGB aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,
die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Beklagte meint, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Recht abgewiesen, weil die Ansprüche jedenfalls verfallen seien. Der Kläger habe die Ansprüche erstmals mit der am 29.10.2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage geltend gemacht. Zu

diesem Zeitpunkt seien die Ansprüche bereits verfallen gewesen. Der Kläger sei ohne weiteres in der Lage gewesen, die Ansprüche auch ohne Abrechnung geltend zu machen. Dies entspreche auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 12.03.2002 (Bl. 41 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 04.02.2003 (Bl. 107 ff. d.A.) und die zwischen den Parteien in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, weil sie sich gegen ein arbeitsgerichtliches Urteil richtet (§ 64 Abs. 1 ArbGG). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 600,- Euro (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1, S. 2 ArbGG). Im Zeitpunkt der Zustellung des Ersturteils war die Frist von fünf Monaten nach § 66 Abs. 1 S. 2 ArbGG noch nicht abgelaufen, so dass sowohl Berufungs- als auch Berufungsbegründungsfrist mit der Zustellung des erstinstanzlichen Urteils begannen (§ 66 Abs. 1 ArbGG n.F.).

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts erweist sich als richtig. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen. Die Ansprüche auf Zahlung der Vergütung sind in der Tat nach den tariflichen Vorschriften verfallen. Die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld stehen dem Kläger ebenfalls nicht zu. Die Berufungskammer folgt in bezug auf die Entgeltansprüche den sorgfältigen Erwägungen des Arbeitsgerichts, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG n.F., vgl. § 26 Nr. 5 EG-ZPO). Zu dem in der Berufung wiederholten und vertieften Vorbringen des Klägers ist hinzuzufügen:

1.

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist schon nicht schlüssig dargelegt. Der Kläger hat nicht bestritten, dass auf das Arbeitsverhältnis der Rahmentarifvertrag für das Maler- und Lackiererhandwerk Anwendung findet. Er hat bei der Berechnung seiner behaupteten Urlaubsansprüche die in diesem Tarifvertrag aufgeführten Vorschriften nicht beachtet. Hierfür wäre es erforderlich gewesen, den bis zum Beginn des Urlaubs bezogenen lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn anzuführen (§ 21 Ziff. 4 b) des Rahmentarifvertrages). Dies hat der Kläger nicht getan, so dass schon die Höhe seiner Urlaubsabgeltungsansprüche nicht ausreichend nachvollziehbar dargelegt ist.

2.

Die Kammer muss nach den Darlegungen des Klägers davon ausgehen, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht besteht. Dem Kläger steht nach den Bestimmungen des Rahmentarifvertrages ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nur unter den dort im einzelnen aufgeführten Voraussetzungen zu (vgl. § 24 RTV). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, ist der Anspruch gegen die Urlaubskasse zu richten (§ 26 RTV). Der Kläger hat in keiner Weise ausgeführt, dass er einen der abschließend aufgeführten Tatbestände, der ihn zur Geltendmachung des bei Ende des Arbeitsverhältnisses noch etwa offenen Resturlaubs gegen den Arbeitgeber berechtigen würde, erfüllen würde. Dies geht zu seinen Lasten.

3.

Selbst wenn der Kläger diese Voraussetzungen erfüllen würde, bestünde der Anspruch nicht. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass er den Urlaubsanspruch im Lauf des Kalenderjahres 2000 in ausreichender Weise durch Urlaubsverlangen geltend gemacht habe. Dies wäre jedoch nach § 50 Nr. 3 des Rahmentarifvertrages erforderlich gewesen. Er hat nach eigenen Darlegungen den Urlaub erst im Jahr 2001 verlangt. Dies erweist sich als verspätet. Ähnliches gilt übrigens auch, wenn die Beklagte keine Beiträge zur Urlaubskasse geleistet hätte, so dass sich der Urlaubsabgeltungsanspruch nach allgemeinen Grundsätzen richten würde. In solchen Fällen wird verlangt, dass der Urlaubsanspruch so rechtzeitig geltend gemacht wird, dass er noch im Lauf des Kalenderjahres erfüllt werden könnte. Dies gilt selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde und wenn Streit über die Berechtigung der Kündigung besteht (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt etwa Urteil vom 18.09.2001, 9 AZR 570/00, EzA § 7 BUrlG Nr. 109). Dasselbe gilt für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung, der nach ständiger Rechtsprechung voraussetzt, dass auch der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestünde (vgl. etwa BAG vom 28.08.2001, 9 AZR 611/99, EzA § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 7). Ist der Urlaubsanspruch ohne Rücksicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses endgültig erloschen, steht dem Arbeitnehmer auch kein Abgeltungsanspruch mehr zu (so für den Vergleich bei rückwirkender Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich BAG vom 21.09.1999 – 9 AZR 705/98 – EzA § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 6). Dem schließt sich die Kammer an. Das Bestehen des Urlaubsanspruches und demzufolge des Urlaubsabgeltungsanspruches ist somit nicht vom Ausgang der Kündigungsschutzklage im Sinne des § 49 RTV abhängig. Der Urlaubsabgeltungsanspruch stand dem Kläger schon bei Vergleichsschluss nicht mehr zu.

4.

Dies gilt auch für den Anspruch auf Urlaubsgeld. § 23 RTV sagt ausdrücklich, dass das Urlaubsgeld nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht werden kann. Steht dem Arbeitnehmer kein Urlaubsanspruch und damit kein Urlaubsentgelt mehr zu, dann gilt dies nach dieser ausdrücklichen Regelung auch für den behaupteten Anspruch auf Urlaubsgeld (vgl. hierzu etwa Dörner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2003, § 11 BUrlG Rn. 47 ff. mit umfangreichen Nachweisen).

5.

Mit Recht hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass dem Kläger auch die geltend gemachten Entgeltansprüche nicht mehr zustehen, weil sie nach den tariflichen Vorschriften verfallen sind. Das Arbeitsgericht hat zutreffend dargestellt, dass der Anspruch auf Erteilung einer Abrechnung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, nur dann die für Zahlungsansprüche geltenden Ausschlussfristen hemmt, wenn der Arbeitnehmer ohne die Abrechnung nicht oder jedenfalls nicht ohne besonderen Aufwand in der Lage ist, seine Ansprüche zu erkennen oder zu beziffern (BAG v. 27.11.1984, 3 AZR 596/82, EzA § 4 TVG Ausschlussfristen Nr. 64; BAG v. 06.11.1985, 4 AZR 233/84, EzA § 4 TVG Ausschlussfristen Nr. 67; BAG v. 27.02.2002, 9 AZR 543/00, EzA § 138 BGB Nr. 30; ausdrücklich auch LAG Hamburg vom 02.09.1994, 3 Sa 4/94, LAGE § 4 TVG Ausschlussfristen Nr. 34). Die Tarifvertragsparteien haben den Beginn der Ausschlussfristen nicht an die Erteilung einer Abrechnung geknüpft, sondern an die Fälligkeit der Ansprüche. Es besteht kein Anlass, diese Wertentscheidung der Tarifparteien zu korrigieren. Der Einwand des Klägers, die Beklagte sei zur Bezifferung über ihre Buchhaltung oder ein Steuerberaterbüro leichter in der Lage, greift nicht. Dies mag für das Nettoentgelt und die Auszahlungsansprüche zutreffen. Um diese geht es vorliegend jedoch nicht. Der Kläger klagt selbst mit Recht Bruttoforderungen ein. Diese kann er, wenn wie vorliegend die maßgeblichen Faktoren wie Stundenzahl und Höhe des Stundenlohns bekannt sind, ohne weiteres und ohne Zuhilfenahme von Buchhaltung oder Steuerberater selbst errechnen. Eine Abrechnung muss der Arbeitnehmer hierzu nicht erstellen.

Die Berufung auf das Fehlen rechtzeitiger Geltendmachung ist der Beklagten auch nicht deshalb nach § 242 BGB verwehrt, weil der Kläger vorliegend mit Schreiben vom 02.08.2001 eine Abrechnung tatsächlich gefordert hatte. Die Beklagte hat darauf nicht reagiert. Sie hat den Kläger also in keiner Weise von der Geltendmachung abgehalten. Er durfte nicht allein deswegen, weil er die Abrechnung gefordert hatte, davon ausgehen, dass die Beklagte auch leisten würde, dass sie entweder die Abrechnung erstellen oder sofort zahlen würde. Dem Kläger ist darin recht zu geben, dass überlegt werden kann, ob dem Arbeitnehmer dann, wenn der Arbeitgeber eine fehlerhafte Abrechnung insbesondere gegen Ende der Frist erstellt, ab Zugang dieser Abrechnung über den Lauf einer angemessenen Frist nachgedacht werden könnte. Dieser Fall liegt jedoch nicht vor. Der Kläger hätte daher gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrages innerhalb von zwei Monaten nach Rechtskraft des Vergleiches – also bis spätestens mit Ablauf des 17.09.2001 – oder zumindest nach Fälligkeit der sich hieraus ergebenden, am Monatsende fällig werdenden Entgeltansprüche – also mit Ablauf des 01.10.2001 – eine entsprechende Forderung gegenüber der Beklagten erheben müssen. Das Schreiben vom 02.08.2001 kann mangels Spezifizierung nicht als solche schriftliche Geltendmachung angesehen werden, weil es insoweit an der Angabe der Höhe der geltend gemachten Ansprüche fehlt.

Selbst wenn man aber dieses Schreiben als ausreichend ansehen sollte, hätte der Kläger die Ausschlussfristen des Rahmentarifvertrages nicht eingehalten. Dann wäre die Geltendmachung am 02.08.2001 – bzw. einige Tage später beim Zugang des Schreibens bei der Beklagten – erfolgt; zwei Wochen danach am 17.08. oder 18.08.2001 hätte dann die zweimonatige Frist zur gerichtlichen Geltendmachung begonnen. Die Klage ist ausweislich des Eingangsstempels des Arbeitsgerichts Würz-

burg jedoch erst am 29.10.2001 erhoben, so dass auch dann die Frist nicht gewahrt wäre.

Der Beklagten ist der Einwand schließlich nicht nach Treu und Glauben deswegen verwehrt, weil sie Leistungen des Arbeitsamtes für den streitigen Zeitraum erhalten hätte und dadurch bereichert wäre. Zum einen behauptet auch der Kläger nicht, dass seine Ansprüche gegen die Beklagten in irgendeiner Weise von den Arbeitsamtszahlungen abhängig wären. Zum anderen hat die Beklagte behauptet, sie habe Arbeitsamtszahlungen wieder zurücküberwiesen. Der Kläger hat dieser Darstellung nicht widersprochen, so dass sie als zugestanden anzusehen ist (§ 138 Abs. 3 ZPO). Eine Bereicherung der Beklagten ist aus diesem Grund nicht ersichtlich.

6.

Nach alldem fehlt es an Geltendmachung der Urlaubsansprüche einerseits, an rechtzeitiger Geltendmachung der Entgeltzahlungsansprüche andererseits. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen; aus diesem Grund war die Berufung zurückzuweisen.

7.

Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).

8.

Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass. Die Kammer folgt der maßgeblichen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Semik, Ehrenamtlicher Richter

Frank, Ehrenamtlicher Richter