



(Lauff)
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn L. I., C. Str. 3, T.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt S. C.,
W. str. 25, T.,

g e g e n

die **B. Blechtechnik GmbH & Co. KG**, vertreten durch die Komplementär
GmbH, diese vertreten durch den Geschäftsführer Herrn D. D., M. Str. 65,
S.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte B. d' B., U., O.,
F. Str. 39, S.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 11.10.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Ester und die ehrenamtliche Richte-
rin Wild

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 28.04.2016 – Az. 6 Ca 3528/15 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Urlaubsabgeltung sowie einer zusätzlichen Sonderurlaubsprämie.

Der 54 Jahre alte Kläger (verheiratet, 1 Kind) war ab dem 01.12.2013 als Mechaniker bei der Beklagten beschäftigt. Zuvor war er bei der Firma X. GmbH tätig, deren Geschäftsführer mit dem der Beklagten personenidentisch ist und die unter derselben Geschäftsadresse wie die Beklagte residiert; aus diesem Vordienstverhältnis erkannte die Beklagte eine Betriebszugehörigkeit ab dem 01.04.2013 an. Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 02.12.2013, wegen dessen weiterer Einzelheiten auf Blatt 10 ff. der Akte Bezug genommen wird, finden sich unter anderem folgende Bestimmungen:

„§ 3 Vergütung, Arbeitszeit

Die Vergütung beträgt 2.650,-- EUR monatlich.

Soweit Prämien gezahlt werden, richten sich diese nach den bestehenden Betriebsvereinbarungen.

Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Girokonto.

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikation, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

...

§ 6 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält 30 Werktage Urlaub. Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Ausgenommen sind genehmigte Nebentätigkeiten im Umfang von bis zu 5 h/Woche. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigenden Urlaubsanteil gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übergangszeitraumes auch

dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

...

§ 9 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.“

Der Kläger war seit Dezember 2013 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien unter dem 29.09.2014 fristgerecht und betriebsbedingt zum 31.10.2014. Der Kündigung lag ein zuvor mit dem bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat abgeschlossener Interessenausgleich mit Namensliste zugrunde. Im Rahmen des vom Kläger betriebenen Kündigungsschutzverfahrens schlossen die Parteien am 13.11.2015 einen Vergleich beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Az. 10 Sa 343/15), in dem sich der Kläger mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 5.300,00 € brutto einverstanden erklärte. Das zuvor in der mündlichen Verhandlung angesprochene Thema der Urlaubsabgeltung fand im gerichtlichen Vergleich (Blatt 8 f. der Akte) keine Erwähnung. In der unter dem 25.11.2015 erteilten Abrechnung der Beklagten heißt es unter der Rubrik „Url.Anspr.“ „30,0“. Eine schriftliche Geltendmachung der Zahlung einer Urlaubsabgeltung war bis zu diesem Zeitpunkt nicht erfolgt.

Mit der vorliegenden, am 18.12.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Zahlung einer Abgeltung des gesamten Jahresurlaubs 2014 in Höhe von 3.669,00 € brutto verlangt. Darüber hinaus hat er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer „Sonderurlaubsprämie“ in Höhe von 1.200,00 € brutto begehrt. Er hat behauptet, alle anderen Mitarbeiter hätten diese Prämie erhalten. Sein Anspruch folge daher aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, aber auch aus betrieblicher Übung. Darüber hinaus läge der Zahlung eine Betriebsvereinbarung zugrunde. Sämtliche Ansprüche seien nicht verfallen. Dass er Urlaubsabgeltung zu beanspruchen habe, habe sich erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht herausgestellt. Dort habe der Prozessbevollmächtigte der Beklagten auch erklärt, es werde alles ordnungsgemäß abgerechnet werden. So sei denn der Urlaub auch in der Abrechnung aufgeführt

worden. Von der Zahlung der „Sonderurlaubsprämie“ habe er erst „im Nachhinein“ erfahren.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.869,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Klageforderung sei mangels schriftlicher Geltendmachung bis zum 31.01.2015 bereits verfallen gewesen, als es zur Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht gekommen sei. Eine Zusicherung, den Urlaub gleichwohl noch abzugelten, sei zu keinem Zeitpunkt erfolgt, insbesondere nicht am 13.11.2015.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 28.04.2016 abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Zahlung einer Sonderurlaubsprämie könne der Kläger nicht verlangen, da hierfür keine Anspruchsgrundlage ersichtlich sei. Der Kläger habe die Voraussetzungen für einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht dargelegt. Abgesehen davon sei ein etwaiger Anspruch ebenso wie der Urlaubsabgeltungsanspruch mangels schriftlicher Geltendmachung binnen drei Monaten nach Fälligkeit gemäß § 9 des Arbeitsvertrages verfallen. Die Ansprüche des Klägers seien mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.10.2014 entstanden und fällig geworden. Daran ändere das zu diesem Zeitpunkt laufende Kündigungsschutzverfahren nichts. Die Kündigungsschutzklage selbst stelle auch keine Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs dar, da dieser nicht vom Erfolg, sondern vom Misserfolg der Klage abhinge.

Gegen das ihm am 12.05.2016 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit einem am 23.05.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem weiteren, am 01.07.2016 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Der Kläger hält die erstinstanzliche Entscheidung für rechtsfehlerhaft. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass er wegen der Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes, welches jeder Mitarbeiter mit Urlaubsanspruch im laufenden Jahr

erhalten habe, jedenfalls zu den tatbestandlichen Voraussetzungen eines Anspruchs aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinreichend vorgetragen habe. Erst nach erfolgter Abrechnung im Anschluss an den Vergleich vom 13.11.2015 habe er in Erfahrung gebracht, dass es hierzu eine Betriebsvereinbarung gebe, von dem ihm keine Mitteilung gemacht worden sei. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger erklärt, er habe im Dezember 2013 Gespräche mit Kollegen geführt, die ihn gefragt hätten, ob er seine 1.200,00 € schon erhalten habe. Sämtliche streitgegenständlichen Ansprüche seien unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Untergang von Urlaubsansprüchen dauererkrankter Arbeitnehmer nicht verfallen. Die Verfallfrist sei erst durch den Vergleichsschluss am 13.11.2015 in Gang gesetzt worden, weil die Parteien sich erst da auf eine Beendigung zum 31.10.2014 geeinigt hätten. Erst da sei die Fälligkeit der Ansprüche eingetreten. Es habe keine Verpflichtung des Klägers bestanden, seine bis dahin unverfallbaren Ansprüche quasi ins Blaue hinein vorsorglich geltend zu machen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 28.04.2016 – Az.: 6 Ca 3528/15 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.869,-- € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.12.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. Sie bestreitet, ihren Arbeitnehmern - auf welcher Basis auch immer – eine Sonderurlaubsprämie gezahlt zu haben. Mit den Angaben des Klägers könne weder sie noch der bei ihr gebildete Betriebsrat nach Grund und Höhe des vermeintlichen Anspruchs etwas anfangen. Der Kläger sei schlicht falsch informiert. Gelegentlich seien Guthaben auf den für die Mitarbeiter geführten Arbeitszeitkonten durch Freizeitgewährung oder Zahlung abgegolten worden. Im Übrigen seien die Ansprüche des Klägers verfallen. Der Vergleich der Parteien vom 13.11.2015 habe keine konstitutive, sondern rein deklaratorische Bedeutung. Der Kläger habe schon am 31.10.2014 Anspruch auf Zahlung der zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Urlaubsabgeltung gehabt. Der Vergleich der Parteien vom 13.11.2015 sei daher zu einem Zeitpunkt geschlossen worden, als der Urlaubsabgeltungsanspruch schon verfallen war,

ohne dass von ihr gewollt oder zwischen den Parteien vereinbart worden sei, diesen Anspruch wieder aufleben zu lassen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Sie weist insbesondere die gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG iVm § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ZPO erforderliche Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung auf.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass dem Kläger die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zustehen.

I.

Die Klage ist insgesamt zulässig. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Soweit der Kläger auch in der Berufungsinstanz weiterhin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer „Sonderurlaubsprämie“ bzw. eines „zusätzlichen Urlaubsgeldes“ verlangt, verdeutlicht seine Berufungsbegründung in ausreichendem Maße, dass er seine Forderung allein auf den Lebenssachverhalt stützt, dass diese Zahlung allen anderen Mitarbeitern zuteil geworden ist, während sie ihm sachwidrig vorenthalten wurde – mithin den Gleichbehandlungsgrundsatz. Einen Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung, der einen anderen Streitgegenstand bilden dürfte, hat der Kläger nicht zur Entscheidung des Gerichts gestellt. Soweit der Kläger eine solche schriftsätzlich erwähnt hat, ist dies ersichtlich nur colorandi causa erfolgt. Der Kläger hat die angesprochene Betriebsvereinbarung im Rahmen des gesamten Rechtsstreits weder hinsichtlich ihrer tatbestandlichen Ausgestaltung konkretisiert oder gar vorgelegt, noch Beweis zu ihrem Inhalt und ihrer Existenz angeboten, die die Beklagte durchgehend bestritten hat.

II.

Die Klage ist unbegründet. Die Ansprüche des Klägers auf Zahlung einer Abgeltung in Höhe von 3.669,00 € brutto für den im Jahr 2014 nicht genommenen Erholungsurlaub sowie die „Sonderurlaubsprämie“ in Höhe von 1.200,00 € sind jedenfalls gemäß § 9 Satz 2 des Arbeitsvertrages der Parteien verfallen. Der Kläger hat den Abgeltungsanspruch entgegen § 9 Satz 1 nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht; damit ist auch der nach eigenem Verständnis des Klägers bloße Annexanspruch auf Zahlung der Sonderurlaubsprämie verfristet. Ob die Beklagte insoweit zu Lasten des Klägers den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt hat, kann dahin stehen.

1.

Beim Urlaubsabgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG handelt es sich um einen reinen Geldanspruch, der aufgrund tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen verfallen kann (BAG, Urteile vom 09.08.2011 – 9 AZR 365/10 zu tarifvertraglichen Bestimmungen; vom 09.08.2011 – 9 AZR 475/10, NZA 2012, 166 zu Ausschlussklauseln in Formulararbeitsverträgen). Das Bundesarbeitsgericht hat im Nachgang zur Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (Urteil vom 20.01.2009, Rs. C-350/06, NZA 2009, 135) die bis dahin vertretene Surrogats-theorie aufgegeben (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 19.06.2012 – 9 AZR 652/10, NZA 2012, 1087). Für den möglichen Verfall eines Urlaubsabgeltungsanspruch kommt es daher weder darauf an, ob der Arbeitnehmer – etwa wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit – seinen Urlaub in natura noch hätte nehmen können, bestünde das Arbeitsverhältnis der Parteien fort, noch beansprucht das Fristenregime des BUrlG für den Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen Geltung.

2.

Die Ausschlussklausel in § 9 des Arbeitsvertrages der Parteien ist rechtswirksam. Sie trägt insbesondere den inhaltlichen Vorgaben des § 307 Abs. 1 BGB Rechnung. Eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von Satz 1 der Vorschrift liegt nicht vor, weil die Geltendmachungsfrist mit drei Monaten nach Fälligkeit hinreichend lang bemessen ist (vgl. etwa BAG, Urteil vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05, NZA 2006, 149). Die Klausel ist auch weder intransparent noch unklar im Sinne von § 305c Abs. 2 BGB, weil der Begriff der Fälligkeit, der den Lauf der Ausschlussfrist in Gang setzt, an die gesetzliche Regelung des § 271 BGB anknüpft, deshalb der Auslegung zugänglich ist und keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume zugunsten der Beklagten als Klauselverwenderin eröffnet (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 475/10, aaO).

3.

Der Kläger musste den Urlaubsabgeltungsanspruch bis zum 31.01.2015 schriftlich geltend machen. Er wurde mit Ablauf des 31.10.2014 als dem Tag, zu dem die Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, fällig.

a.

Vorbehaltlich abweichender Regelungen wird der Urlaubsabgeltungsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als seinem Entstehungszeitpunkt fällig. Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist. Ein Auseinanderfallen von Entstehungs- und Fälligkeitszeitpunkt kann nur unter besonderen Umständen angenommen werden. Solche liegen beispielsweise vor, wenn es dem Gläubiger praktisch unmöglich ist, den Anspruch mit seinem Entstehen geltend zu machen. Das ist etwa der Fall, wenn die rechtsbegründenden Tatsachen in der Sphäre des Schuldners liegen und der Gläubiger es nicht durch schuldhaftes Zögern versäumt hat, sich Kenntnis von den Voraussetzungen zu verschaffen, die er für die Geltendmachung benötigt (BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 475/10, aaO).

b.

An der Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs schon am 31.10.2014 ändert nichts, dass die Parteien zu diesem Zeitpunkt noch einen Kündigungsschutzrechtsstreit über die Rechtswirksamkeit der Kündigung der Beklagten führten. Ebenso wenig begründet dieser Umstand einen Fall, in dem Entstehungszeitpunkt und Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs ausnahmsweise auseinander fallen. Eine Kündigungsschutzklage zielt nämlich lediglich auf die Feststellung ab, die angegriffene Kündigung habe das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Das im Kündigungsschutzprozess ergehende Urteil hat keine gestaltende Wirkung, sondern trifft eine objektive Feststellung. Wird eine Kündigungsschutzklage abgewiesen, so steht fest, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis zu dem vorgesehenen Zeitpunkt aufgelöst hat (LAG Hamm, Urteil vom 11.10.2012 – 16 Sa 637/12, juris, Rdz. 26). Das ist nicht anders zu beurteilen, wenn die Parteien im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs Einigung erzielen, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch die streitbefangene Arbeitgeberkündigung sein Ende gefunden hat. In einem solchen Fall haben es die Parteien in der Hand, Vereinbarungen zum Schicksal eines unter Umständen verfallenen Urlaubsabgeltungsanspruchs zu treffen (LAG Hamm, Urteil vom 11.10.2012 – 16 Sa 637/12, aaO; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.11.2011 – 3 Sa 271/11, juris, Rdz. 33 unter Bezugnahme auf BAG, Urteil vom 03.08.1982 - 1 AZR 45/81;

im selben Sinne ohne nähere Begründung LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 03.04.2012 – 6 Sa 441/10, juris; LAG Hamburg, Urteil vom 25.09.2013 – 3 Sa 41/13, juris). Ginge man demgegenüber davon aus, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch erst mit Beendigung des Kündigungsschutzrechtsstreits fällig würde, könnte ein gekündigter Arbeitnehmer während eines laufenden Verfahrens keine Zahlung und auch keine Verzinsung des ihm zustehenden Betrages verlangen. Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang judiziert, dass der Arbeitgeber im Falle der verspäteten Zahlung der Urlaubsabgeltung Verzugszinsen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuldet. Zu diesem Zeitpunkt werde der Urlaubsabgeltungsanspruch fällig, ohne dass es auf das Andauern eines (Kündigungsschutz-) Rechtsstreits ankäme (BAG, Beschluss vom 11.10.2010 – 9 AZN 418/10, NZA 2011, 117).

c.

Vorliegend spielt im Hinblick auf die Fälligkeit des streitgegenständlichen Anspruchs daher keine Rolle, dass das Kündigungsschutzverfahren der Parteien sich bis weit ins Jahr 2015 hingezogen hat. Umstände, die ein ausnahmsweises Auseinanderfallen der Zeitpunkte von Entstehung und Fälligkeit annehmen lassen, hat der Kläger nicht vorgetragen. Unerheblich ist auch, dass ihm nicht bewusst war, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch fällig war (vgl. BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 475/10, aaO: Für den Lauf einer Verfallfrist ist nicht maßgeblich, ob der Gläubiger von der Existenz und Durchsetzbarkeit eines Anspruchs Kenntnis hat).

4.

Der Kläger hat den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht fristgerecht geltend gemacht. Hierzu genügt insbesondere nicht schon die Erhebung der Kündigungsschutzklage. Denn diese wahrt, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, eine zu beachtende Ausschlussfrist nur für solche Ansprüche, die – wie etwa Annahmeverzugslohnansprüche – vom Erfolg der Klage abhängen; nur insoweit weiß der Arbeitgeber, auf welche Forderungen er sich für den Fall des Unterliegens im Prozess einrichten muss, kann erforderliche Beweismittel sichern und ggf. Rücklagen bilden (vgl. BAG, Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, NZA 2012, 750; aA LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.08.2013 – 9 Sa 138/13, LAGE § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 40; LAG Hessen, Urteil vom 07.02.2012 – 19 Sa 96i0/11, juris, die meinen, dass mit der Kündigungsschutzklage alle Ansprüche geltend gemacht werden, die von ihrem – positiven wie negativen – Ausgang abhängen).

5.

Die Parteien haben sich nicht darauf verständigt, dass der zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 13.11.2015 bereits verfallene Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers wieder aufleben soll.

a.

Dem Vergleich der Parteien lassen sich keine Anhaltspunkte für eine Novation entnehmen. Die Urlaubsabgeltung findet im Vergleichstext keine Erwähnung. Der Vergleich schafft auch keinen eigenständigen Beendigungstatbestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien, sondern knüpft in Ziffer 1 ausdrücklich an die bereits existente betriebsbedingte Kündigung der Beklagten zum 31.10.2014 an. Sollte die Beklagte im Termin erklärt haben, sie werde die bis dahin erfolgte Abrechnung des Arbeitsverhältnisses überprüfen und die berechtigten Ansprüche des Klägers regulieren, liegt darin ebenfalls keine Zusage, die Urlaubsabgeltung noch zahlen zu wollen. Denn bereits verfallene Ansprüche sind nicht (mehr) berechtigt, auf sie musste und konnte der Kläger nicht noch zusätzlich verzichten. Es wäre vielmehr seine Sache gewesen, im Vergleich klarstellen zu lassen, dass eine Urlaubsabgeltung noch gezahlt wird.

b.

Ebenfalls unmaßgeblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Beklagte in ihrer Abrechnung vom 25.11.2015 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen ausgeworfen hat. Abgesehen davon, dass eine Lohnabrechnung in aller Regel kein Schuldanerkenntnis darstellt (ständige Rechtsprechung des BAG, zuletzt etwa Urteil vom 27.02.2014 – 6 AZR 931/12, juris, Rdz. 41), betrifft die Abrechnung gerade nicht die hier streitige Urlaubsabgeltung. Hätte die Beklagte diesen Anspruch anerkennen wollen, gab es keinen Grund, diesen im November 2015 nicht zugleich mit der vereinbarten Abfindung auszuzahlen. Im Hinblick auf einen noch gegebenen Urlaubsanspruch von 30 Tagen ist die Abrechnung hingegen schlicht falsch, weil das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als ein Jahr beendet war.

6.

Jedenfalls verfallen nach § 9 des Arbeitsvertrages ist auch der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Zahlung einer „Sonderurlaubsprämie“ in Höhe von 1.200,00 €. Auch einen solchen hat der Kläger nicht fristgerecht schriftlich geltend gemacht. Da es sich bei ihm nach Darstellung des Klägers um einen Annex zum Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch gehandelt hat, fehlen jegliche

Anhaltspunkte dafür, dass der Anspruch später als bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 31.10.2014 fällig wurde.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Das Gericht hat der oben unter Ziffer A.II.3. behandelten Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung beigegeben und deshalb die Revision zum Bundesarbeitsgericht gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

Die Revisionschrift **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.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schneider

Ester

Wild