

8 SLa 49/24
1 Ca 1572/23
Arbeitsgericht Wuppertal



Verkündet am 28.05.2024

Stellet
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Y. I.-straße 137 c, E.

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt M., H.-straße 10, A.

g e g e n

X. e. V., vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzen-
den, K.-straße 143, F.

Beklagter und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte V., L.-straße 28, T.

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.05.2024
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsitzenden
und die ehrenamtliche Richterin Rohde
und den ehrenamtlichen Richter Bouaissa

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 10.11.2023 – Az.: 1 Ca 1572/23 – teilweise abgeändert.**

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 16.908,92 € brutto (Urlaubsabgeltung für die Jahre 2016 bis 2021) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.08.2023 zu zahlen.

- 2. Die Kosten erster Instanz trägt die Klägerin zu 30 %, der Beklagte zu 70 %. Die Kosten des Berufungsrechtsstreits werden dem Beklagten auferlegt.**
- 3. Die Revision zugunsten des Beklagten wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltungsansprüche.

Die Klägerin war seit dem 01.01.2010 bei dem beklagten Verein (im Folgenden Beklagter) als Pflegekraft zu einer Vergütung von zuletzt 3.053,00 € brutto monatlich beschäftigt. Die Parteien schlossen unter dem 17.12.2009 einen schriftlichen Dienstvertrag, nach dessen § 2 des Arbeitsvertrages auf das Dienstverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des O. in Deutschland (im Folgenden AVR) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden und wegen dessen weiteren Inhalts auf Blatt 5 ff. der erstinstanzlichen Akte Bezug genommen wird. Zum Urlaub der Klägerin finden sich in § 7 des Dienstvertrages folgende Regelungen:

- (1) Die Mitarbeiterin hat unter Zugrundelegung einer 6-Tage-Wache einen Urlaubsanspruch von z. Z. 35 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Dieser setzt sich aus dem gesetzlichen Urlaubsanspruch von z. Z. 24 Arbeitstagen sowie einem darüber hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch von z. Z. 11 Arbeitstagen zusammen.*
- (2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.*
- (3) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Mitarbeiterin liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten vier Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) genommen wird. Ist die Mitarbeiterin infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub bis zum 30. April des Folgejahres zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch auch über den Übertragungszeitraum hinaus fort, allerdings maximal bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs.*
- (4) Bei Beendigung des Arbeitsvertrages ist eine Abgeltung vertraglicher Urlaubsansprüche ausgeschlossen; eine Urlaubsabgeltung erfolgt nur bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Dies gilt auch, sofern Urlaubsabgeltung zu leisten ist, weil die Mitarbeiterin den Urlaub wegen des in Abs. (3) S. 3 geregelten Sachverhaltes nicht nehmen konnte.*

In § 28 AVR – Erholungsurlaub – ist zur Urlaubsnahme geregelt:

... (7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung 40 der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. Wird die Wartezeit (Abs. 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. ...

Zur Urlaubsabgeltung heißt es in § 28c weiter:

- (1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderter Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 zum Ruhen kommt. Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.*
- (2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der 5-Tage-Woche 3/65, bei der 6-TageWoche 1/26 des Urlaubsentgeltes gezahlt, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie bzw. er während des ganzen Kalendermonats, in dem sie bzw. er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.*

Ab 31.07.2015 war die Klägerin fortlaufend bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses erkrankt, ihr Krankengeldanspruch endete am 20.12.2016. Bis zum 24.07.2015 gewährte der Beklagte ihr im und für das laufende Jahr insgesamt 29 Tage Urlaub. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs vom 06.02.2023 – Aktenzeichen 1 Ca 41/23 – zum 30.06.2023; die Beklagte verpflichtete sich darin, alle vertragsgemäßen Leistungen zu erbringen.

Mit Schreiben vom 14.07.2023 verlangte die Klägerin die Abgeltung ihres Resturlaubsanspruchs. Der Beklagte bat mit Antwortschreiben vom 17.07.2023 um eine Bezifferung des Anspruchs und sagte eine wohlwollende Prüfung des „vermeintlichen Urlaubsanspruchs“ der Klägerin zu.

Nachdem es zu keiner Zahlung gekommen war, hat die Klägerin mit ihrer am 18.08.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Abgeltung von 216 Urlaubstagen – nämlich des gesetzlichen Urlaubs von 24 Tagen für neun Jahre (2015-2023) – geltend gemacht. Die tägliche Vergütung hat sie mit 140,91 € brutto (3.053,00 € x 3 Monate : 65 Arbeitstage) beziffert. Die Klägerin hat gemeint, dass nach § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrages ihr gesetzlicher Urlaub über den Übertragungszeitraum hinaus unbefristet fortbestehe. Denn sie habe den Urlaub jeweils nicht bis zum 30. April des Folgejahres nehmen können. Die arbeitsvertragliche Regelung sehe einen weiteren Verfall nicht vor, die Rechtsprechung des BAG und des EUGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei langanhaltender Krankheit sei hier nicht einschlägig.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 30.436,56 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.08.2023 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Klägerin könne schon dem Grunde nach keine Urlaubsabgeltung verlangen, weil ihre gesetzlichen Urlaubsansprüche nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Dauererkrankung seit Mitte 2015 jeweils nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des entsprechenden Urlaubsjahres verfallen seien. Nichts anderes sähen die einschlägigen Regelungen der AVR vor. Überdies seien die Ansprüche der Klägerin ersichtlich überhöht. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für 2015 sei erfüllt. Bei der Berechnung habe die Klägerin ihre 6-Tage-Woche nicht berücksichtigt, ihr stünden nach § 28 c Abs. 2 AVR pro Urlaubstag nur 117,44 € brutto zu (3.053,33 € x 3 Monate : 78 Tage).

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 10.11.2023 in Höhe von 4.227,84 € stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Klägerin könne Urlaubsabgeltung für 24 Tage aus dem Jahre 2022 und 12 Tage aus dem Jahre 2023 verlangen. Der Urlaubsanspruch sei trotz der Erkrankung der Klägerin entstanden und sei auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum gesetzlichen Urlaubsanspruch nicht verfallen. Allerdings könne die in der Sechstageswoche beschäftigte Klägerin lediglich 117,44 € brutto pro Urlaubstag als Abgeltungsbetrag verlangen. Darüber hinaus bestünden keine Abgeltungsansprüche. Der Urlaubsanspruch für 2015 sei erfüllt, die Ansprüche für die Jahre 2016 bis 2021 verfallen. Die vertragliche Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 Satz 1 des Dienstvertrages lasse nicht erkennen, dass der Urlaubsanspruch der Klägerin – obwohl er bei Dauererkrankung über den 30.04. des Folgejahres fortbestehe – vollständig dem Urlaubsre-

gime des BUrlG entzogen werden solle. Die Klägerin könne sich aufgrund der Vertragsgestaltung zwar auf eine verlängerte Übertragung des Urlaubs berufen, müsse dann aber auch die mit dem gesetzlichen Urlaub verbundenen Regeln der Rechtsprechung gegen sich gelten lassen. Dies ergebe die Auslegung des Dienstvertrages unter Berücksichtigung der einschlägigen Vorgaben zur Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen. Da keine erheblichen Zweifel bestünden, komme die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB nicht zur Anwendung.

Gegen das ihr am 22.12.2023 zugestellte Urteil hat (nur) die Klägerin mit einem am 22.01.2024 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem weiteren, am 22.02.2024 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Klägerin rügt, das Arbeitsgericht habe die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Ansehung der in den Jahren 2016 bis 2021 entstandenen Urlaubsansprüche rechtsfehlerhaft versagt. § 7 Abs. 3, 4 des Dienstvertrages schreibe gerade keinen Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei Dauererkrankung vor. Der Vertrag sei „nach dem Empfängerhorizont ...im Zweifel zu Lasten des Verwenders“ auszulegen. Wollte der Beklagte das gesetzliche Urlaubsregime angewendet wissen, hätte es einer ausdrücklichen Regelung bedurft. Bestand aber der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahre 2016 bis 2021 unbefristet fort, musste er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Tagessatz von 117,42 € brutto auch abgegolten werden.

Der Klägervertreter beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 10.11.2023 – Az.: 1 Ca 1572/23 – teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine weitere Urlaubsabgeltung für die Jahre 2016 bis 2021 in Höhe von 16.908,92 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.08.2023 zu zahlen.

Die Beklagtenvertretung beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Die Klägerin verkenne auch in der Berufung, dass die vertragliche Bestimmung des § 7 Abs. 3 im Zusammenhang mit den Urlaubsverfallsregelungen der AVR zu lesen sei.

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

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG an sich statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

B.

Die Berufung der Klägerin ist auch begründet. Ihre Klage auf Zahlung von Urlaubsabgeltung ist zulässig und hat, soweit in der Berufungsinstanz über sie zu entscheiden war, auch in der Sache Erfolg.

I.

Die Klägerin kann wegen der Beendigung des Dienstverhältnisses der Parteien zum 30.06.2023 die Abgeltung des zu diesem Zeitpunkt (noch) bestehenden Resturlaubs gemäß § 7 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz, Satz 2 des Dienstvertrages verlangen. Entstanden und nicht verfallen war zu diesem Zeitpunkt nicht nur der Urlaubsanspruch der Klägerin aus den Jahren 2022 und 2023, sondern auch derjenige aus den Jahren 2016 bis 2021.

1.

Der (gesetzliche) Urlaubsanspruch der Klägerin für die in Rede stehenden Jahre ist entstanden. Dafür genügt das Bestehen des Arbeitsverhältnisses der Parteien in den Jahren 2016 bis 2021. Der gesetzliche Urlaubsanspruch steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat, er entsteht vielmehr auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet (st. Rspr. des BAG, etwa im Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216, Rdz. 8). Hinweise auf ein ggf. anspruchsminderndes Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Parteien bestehen nicht.

2.

Übertragung, Verfall und Abgeltung von Urlaubsansprüchen richten sich nach § 7 des Dienstvertrages der Parteien und nicht nach § 28 Abs. 7, § 28c der AVR. Das ergibt die Auslegung des Dienstvertrages der Parteien.

a.

Beide Regelungsquellen enthalten unterschiedliche Urlaubsregime. So ist in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages allein von einem Verfall nach Ablauf des Übertragungszeitraums der ersten vier Monate des Folgejahres die Rede; eine Übertragung erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Mitarbeiterin liegende Gründe dies rechtfertigen. Demgegenüber sieht § 28 Abs. 7 AVR eine im Hinblick auf einen Grund nicht näher spezifizierte Übertragung bis zum 30.04. des Folgejahres vor, die sich bei Nichtnahme des Urlaubs aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder bei Dienstunfähigkeit bis zum 30.06. verlängert. Unter speziellen Voraussetzungen kann der Urlaub sogar noch bis zum 30.09. des Folgejahres angetreten werden. Einen dem Wortlaut nach unbefristeten Fortbestand des Urlaubs im Falle einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wie ihn § 7 Abs. 3 Satz 3 des Dienstvertrages der Parteien vorsieht, kennt § 28 Abs. 7 AVR wiederum nicht; ebenfalls ist den Regelungen der AVR eine Differenzierung zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und dem vertraglichem (Zusatz-) Urlaubsanspruch im Hinblick auf die Übertragung und die Abgeltung des Urlaubs fremd. Genau eine solche Differenzierung sehen § 7 Abs. 3 Satz 3 und § 7 Abs. 4 des Dienstvertrages vor.

b.

Demzufolge wirft das Nebeneinander der uneingeschränkten Bezugnahmeklausel von § 2 des Dienstvertrages auf die AVR einerseits und § 7 des Dienstvertrages andererseits die Frage auf, welches das für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebliche Urlaubsregime sein soll. Das ist vorliegend dasjenige des § 7 des Dienstvertrages. Denn generell gilt, dass dann, wenn auf einer Rechtsquellenstufe Regelungen zum gleichen Gegenstand bestehen, die speziellere der allgemeinen Regelung vorgeht. Sind sowohl in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen als auch in Arbeitsverträgen mit einzelnen Mitarbeitern Regelungen zu einem Sachbereich getroffen, genießt die Regelung in den Einzelarbeitsverträgen nach dem Spezialitätsgrundsatz Vorrang (vgl. Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, § 611a BGB, Rdz. 239).

§ 28 und § 28c AVR gelten danach auch nicht ergänzend zu § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages. Einen dahingehenden Regelungswillen hätte der Beklagte deutlicher zum Ausdruck bringen, geltungsbeanspruchende Bestimmungen der AVR konkret bezeichnen können und müssen. Mit der gewählten Vertragsgestaltung hingegen überbürdete er der Klägerin die Aufgabe zu prüfen, inwieweit der individuelle Dienstvertrag zu den AVR in Widerspruch steht (die dann nicht gelten), oder ihn diese nur ergänzen. Eine solche Regelung enthielte vermeidbare Unklarheiten und ungerechtfertigte Beurteilungsspielräume, wäre geeignet, die Klägerin von der Geltendmachung bestehender Rechte abzuhalten und verstieße deshalb gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. zuletzt etwa BAG, Urteil vom 21.12.2022 – 7 AZR 489/21, NZA 2023, 493, Rdz. 30).

3.

§ 7 Abs. 3 Satz 3 des Dienstvertrages sieht keinen Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs dauererkrankter Mitarbeiterinnen nach 15 Monaten vor, beginnend mit dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahres. Er eröffnet auch nicht die Möglichkeit, von der Rechtsprechung zu einem späteren Zeitpunkt entwickelte Grundsätze zum Verfall von Urlaubsansprüchen in die Regelung hineinzulesen. Auch dies ergibt die Auslegung der Vertragsklausel.

a.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass es sich bei den einschlägigen Bestimmungen des Dienstvertrages um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt. Diese sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von ihnen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt etwa in Urteilen vom 25.01.2023 – 10 AZR 109/22, NZA 2023, 629, Rdz. 21; vom 02.06.2021 – 4 AZR 387/20, NZA 2021, 1346, Rdz. 14 f.).

b.

Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, gilt Folgendes:

aa.

§ 7 Abs. 3 des Dienstvertrages enthält seinem Wortlaut nach für den gesetzlichen Urlaubsanspruch dauerhaft erkrankter Mitarbeiterinnen keinen Verfallszeitpunkt. Das einzig genannte Verfallsdatum, nämlich der 30.04. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres, gilt gemäß Satz 3 für die genannte Fallkonstellation ausdrücklich nicht. Der 31.03. des übernächsten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres ist als Verfallstag nicht nur nicht erwähnt, sondern kann bei Abfassung des Formularvertrages aus Sicht der beteiligten Verkehrskreise und unter Berücksichtigung des Geschäftswillens verständiger und redlicher Vertragspartner auch nicht gemeint gewesen sein. Denn zum maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Parteien und damit der Verwendung der in Rede stehenden Klausel im Dezember 2009 war in Rechtsprechung und Schrifttum nicht bekannt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch durchgehend arbeitsunfähiger Arbeitnehmer 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres untergehen würde. Das hat vielmehr erstmals das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 07.08.2012 (Az. 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216, Rdz. 32) festgestellt. Die dem Urteil zugrundeliegende Entscheidung des EuGH ist auch erst am 22.11.2011 (Az. C 214/10 KHS, NZA 2011, 1333) und damit weit nach Vertragsschluss der Parteien gefällt worden.

bb.

Der fortbestehende Urlaubsanspruch der Klägerin ist nicht deshalb verfallen, weil eine 15monatige Verfallsfrist nach Maßgabe des BUrlG ungeschrieben und ergänzend Anwendung fände. § 7 Abs. 3, 4 des Dienstvertrages enthält vielmehr eine auch gegenüber dem gesetzlichen Urlaubsregime abschließende Regelung.

- (1) Der Dienstvertrag regelt den Verfall gesetzlicher Urlaubsansprüchen in eigenständiger, für die Mitarbeiter günstigerer und damit gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zulässiger Weise. § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages weicht erkennbar und hinreichend deutlich von der Gesetzeslage ab. Das ergibt sich nicht nur aus der generellen Verlängerung des Übertragungszeitraums um einen Monat bis zum 30.04. des Folgejahres, sondern auch aus dem nach Maßgabe von Satz 3 textlich unbefristeten Fortbestand des Urlaubsanspruchs dauererkrankter Mitarbeiter selbst (vgl. oben aa.). Was fortbesteht, verfällt nicht. Die Einstufung als abschließende Spezialregelung ist weiterhin deshalb geboten, weil ansonsten das Verhältnis zu den Urlaubsbestimmungen der AVR, die über § 2 des Dienstvertrages Geltung beanspruchen, unklar bliebe (vgl. oben 2.). Die unbefristete Verlängerung der Urlaubsübertragung ist nach dem Günstigkeitsprinzip auch zulässig (vgl. zur Verlängerung aufgrund betrieblicher Übung BAG, Urteil vom 21.06.2005 – 9 AZR 200/04, EzA § 7 BUrlG Nr. 114), zumal es beim Urlaubsanspruch dauererkrankter Mitarbeiter nicht darum geht, einen Anreiz für eine nicht zeitnahe Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs zu vermeiden.

- (2) Dem kann nicht entgegengehalten werden, § 7 Abs. 3 Satz 3 des Dienstvertrages besäße nur deklaratorischen Charakter und sei durch die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verfall von Urlaubsansprüchen überholt und modifiziert worden. Zwar könnte § 7 Abs. 3 Satz 3 eine Reaktion auf die Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 (Az. C-350/06, NZA 2009, 135) und das nachfolgende Urteil des BAG vom 24.03.2009 (Az. 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538) gewesen sein. Die Annahme einer Verknüpfung dieser Rechtsprechung mit dem vertraglich unbefristeten Fortbestand des Urlaubsanspruchs Dauerkranker, weil „man als Arbeitgeber daran ohnehin nichts ändern kann“, bleibt gleichwohl mangels entsprechender Anhaltspunkte im Dienstvertrag spekulativ. Denn die Übertragung des Urlaubsanspruchs Dauerkranker „auf ewig“ war nicht nur nicht Gegenstand einer ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (selbst in der vorbezeichneten Entscheidung vom 24.03.2009 war nur der Urlaub aus den letzten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses streitgegenständlich), sondern im arbeitsrechtlichen Schrifttum des Jahres 2009 weit überwiegend abgelehnt worden, zum Teil unter Hinweis auf Art. 9 Abs. 1 des ILO-Abkommens Nr. 132, das lediglich einen 18monatigen Fortbestand des Urlaubsanspruchs vorsah (vgl. die Übersicht bei Feuerborn, ZfA 2011, 161 (171 f.)). Ebenso gut lässt sich § 7 Abs. 3 Satz 3 des Dienstvertrages als soziales Zugeständnis eines christlichen Arbeitgebers an seine Mitarbeiter auffassen. In Anbetracht dessen wäre es Sache des Beklagten als Verwender der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gewesen, § 7 Abs. 3 Satz 3 des Dienstvertrages als Ausfluss der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung zu kennzeichnen und im Hinblick auf künftige Rechtsprechungsänderungen zu dynamisieren.
- (3) Das hat der Beklagte entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht dadurch getan, dass in § 7 Abs. 3 Satz 3 und § 7 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz vom „noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruch“ die Rede ist. Was „noch“ und wie lange besteht, ist § 7 Abs. 3 Satz 2, 3 des Dienstvertrages geregelt. Soweit auf den „gesetzlichen Urlaubsanspruch“ abgehoben wird, dient dies ersichtlich zur Abgrenzung vom „darüber hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch“, den § 7 Abs. 2 bis 4 des Dienstvertrages durchgehend differenzierten Regelungen unterwirft: Gesetzlicher Urlaub wird zuerst verbraucht. Vertraglicher Urlaub wird auch bei Dauererkrankung nicht über den 30.04. des Folgejahres hinaus übertragen, der gesetzliche Urlaubsanspruch hingegen schon. Vertraglicher Urlaub ist von einer Urlaubsabgeltung ausgeschlossen, gesetzlicher Urlaub ist abzugelten, und zwar insbesondere auch in Fällen des § 7 Abs. 3 Satz 3. In Anbetracht dessen ist aus Sicht der beteiligten Verkehrskreise und unter Berücksichtigung des Geschäftswillens verständiger und redlicher Vertragspartner die Bezugnahme auf den „noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruch“ daher gerade nicht als Hinweis auf die gewollte Geltung der „Spielregeln“ für den gesetzlichen Urlaub und dessen Verfall nach 15 Monaten zu verstehen; das hätte der Beklagte vielmehr klarer zum Ausdruck bringen müssen. Erst Recht kann nicht angenommen werden, § 7 Abs. 3 Satz 3

des Dienstvertrages ordne im bestehenden Arbeitsverhältnis den unbefristeten Fortbestand des Urlaubsanspruchs Dauerkranker an, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei aber gemäß § 7 Abs. 4 nur der nach dem Gesetz noch nicht verfallene Teil der Ansprüche abzugelten.

cc.

Selbst wenn man der vom Gericht vorgenommenen Auslegung nicht folgen wollte, führte die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB zum selben Ergebnis. An der Geltung einer Verfallsfrist von 15 Monaten nach Beendigung des Urlaubsjahrs für gesetzliche Urlaubsansprüche bestehen mindestens erhebliche Zweifel. Die von der Klägerin und dem Gericht vorgenommene Auslegung stellt sich nicht lediglich als eine entfernte Interpretationsmöglichkeit dar.

4.

Die in der Berufung angestellte Berechnung der Anspruchshöhe ist keinen Bedenken ausgesetzt. Die Klägerin hat Anspruch auf Abgeltung von jeweils 24 (Werk-) Tagen Urlaub für jedes der Jahre 2016 bis 2021, insgesamt also 144 Tage. Der Tagesbetrag ist mit 117,42 € brutto (3.053,00 € x 3 : 78) zutreffend beziffert. Es ergibt sich der Klagebetrag von 16.908,92 € brutto. Die Zinsforderung ist gemäß §§ 288 Abs. 1 Satz 1, 291 Satz 1 BGB gerechtfertigt.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO bzw. für die zweite Instanz auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Kammer hat den entscheidungsrelevanten Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Auslegung des Dienstvertrages der Parteien grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG beigemessen und deshalb die Revision zugunsten des Beklagten zugelassen. Nach Angabe des Beklagten findet der betreffende Formulararbeitsvertrag auch heute noch in einer Vielzahl von Fällen bundesweit in den Einrichtungen des Rechtsträgers Deutschen Gemeinschafts-Diakonieverband e.V. Verwendung.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht 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.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. 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 Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Schneider

Rohde

Bouaissa