



**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Herne

Kläger

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte ParG mbB, I

g e g e n

Herrn / I GmbH vertreten durch den Geschäftsführer
Dortmund

Beklagte

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 21.04.2026
durch den Direktor des Arbeitsgerichts als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter
und die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 2.153,30 € festgesetzt.

Tatbestand :

Die Parteien streiten nunmehr noch um einen Zahlungsanspruch i.H.v. 1.694,40 € brutto als Abgeltung für insgesamt acht Urlaubstage und eine Abrechnung für August 2025, die der Kläger von der Beklagten verlangt. Hinsichtlich der sog. „LBNR“ Nummer ist der Rechtsstreit nunmehr für erledigt erklärt worden, nachdem diese im Güetermin vom 06.02.2026 von der Beklagten dem Kläger genannt worden ist.

Der Kläger war im Zeitraum zwischen dem 25.04.2025 und dem 15.08.2025 als Altenpfleger AKI für ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 4.589,05 € brutto bei der Beklagten tätig. Die Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien regelt ein Arbeitsvertrag vom 06.03.2025, wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 6 – 14 der Akten Bezug genommen wird. Unter § 15 enthält dieser Arbeitsvertrag eine Regelung hinsichtlich der Verfallfristen und sieht in § 8 eine Urlaubsregelung vor, die u.a. enthält, dass bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche Erholungsurlaubsanspruch von insgesamt 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr, der sich auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen und einen arbeitgeberseitig gewährten Zusatzurlaub von 10 Tagen aufteilt, zu gewähren ist. U.a. enthält diese Regelung in § 8 Abs. 7 die Regelung:

„Der zusätzliche Urlaub erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos. Er wird also weder abgegolten noch ist er vererblich.“

Mit Schreiben vom 03.12.2025 machte der Kläger gegenüber der Beklagten die hier streitgegenständlichen Forderungen gelten. Wegen der Einzelheiten des Geltendmachungsschreiben wird auf Bl. 17 – 19 der Akten Bezug genommen.

Darüber hinaus wird auf die Geltendmachung des Klägers selbst per WhatsApp vom 08.09.2025 (Bl. 69 der elektronischen Akte) und per E-Mail vom 22.09.2025 (Bl. 70 der elektronischen Akte) Bezug genommen.

Mit seiner am 05.01.2026 beim Arbeitsgericht Dortmund eingegangenen Klage verfolgt der Kläger die Ansprüche auf Abgeltung von acht Resterholungsurlaubstagen und Erteilung einer entsprechenden Abrechnung weiter.

Er ist der Auffassung, dass, wenn in § 3 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien von fünf bis sechs Arbeitstagen in der Woche die Rede sei, der gesetzliche Mindesterholungsurlaubsanspruch 24 Werktage betrage, so dass sich bei vier Monaten auch unter Zugrundelegung des Mindesturlaubsanspruch ein Erholungsurlaubsanspruch i.H.v. acht Urlaubstagen ergebe.

Verfall sei nicht eingetreten, da die Geltendmachung am 08.09.2025 per WhatsApp erfolgt sei, so dass zum 08.10.2025 die Äußerungsfrist der Beklagten und damit erst am 08.01.2026 die Klagefrist nach dem Arbeitsvertrag abgelaufen sei. Diese sei eingehalten, da am 05.01.2026 Klage erhoben worden sei.

...

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.694,40 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 16.08.2025 zu zahlen.
2. Die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Entgeltabrechnung für den Monat August 2025 incl. Urlaubsabgeltung zu erteilen und an ihn herauszugeben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist zunächst auf die erteilte Entgeltabrechnung für den Monat August 2025 und deren Richtigkeit, wegen deren Einzelheiten auf Bl. 61 der Akten Bezug genommen wird.

Die Beklagte verweist überdies darauf, dass sich bei vereinbarten 20 Urlaubstagen Mindesturlaub und 10 Urlaubstagen über gesetzlichem Urlaub sich bei vollen drei Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsabgeltungsanspruch für maximal 7,5 Urlaubstage ergebe. Sie verweist insofern auf § 8 Abs. 7 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien, nach dem der Zusatzurlaub mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlösche.

Unter Zugrundelegung des Mindesturlaubsanspruches seien demnach bei drei Monaten maximal fünf Urlaubstage abzugelten.

Die Beklagte verweist des Weiteren auf § 15 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien und die darin enthaltene Verfallfrist. Spätestens zum Ende des Arbeitsverhältnisses, nämlich zum 15.08.2025, sei der Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden und fällig geworden. Dies bedeute, dass nach der ersten Stufe der in § 15 des Arbeitsvertrages enthaltenen Verfallfrist zum 15.11.2025 die Geltendmachung hätte erfolgen müssen, spätestens aber zum 30.11.2025. Bis zu diesem Zeitpunkt sei hingegen keine ordnungsgemäße Geltendmachung in Textform erfolgt. Die Mitteilungen vom 08.09.2025 und vom 22.09.2025 wahrten diese Form nicht. Darüber hinaus sei von dem Kläger auch nie an sechs Arbeitstagen pro Woche gearbeitet worden. Vielmehr sei der Kläger im Juni 2025 an 2,5 Wochentagen, im Juli 2025 an 3,25 Arbeitstagen pro Woche und im August gar nicht eingesetzt worden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Sitzungsniederschriften des Güutetermins vom 06.02.2026 und des Kammertermins vom 21.04.2026 vollumfänglich Bezug genommen. Im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in vollem Umfang verwiesen.

: Entscheidungsgründe :

I.

Die in der letzten mündlichen Verhandlung gestellten Anträge des Klägers sind als Leistungsanträge zulässig.

II.

Die zulässigen Klageanträge sind hingegen unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abgeltung von Urlaubstagen in Höhe von 8 oder in einer anderen Höhe.

Ein solcher, sich dem Grunde nach aus § 7 Abs. 4 BUrlG ergebender Anspruch ist nämlich zumindest nach § 15 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien verfallen.

1.

Im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien ist in § 15 eine Ausschlussfrist dahingehend geregelt, dass beidseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen – mit Ausnahme der in Absatz 3 der Verfallfrist bezeichneten Ansprüche – verfallen, wenn sie nicht innerhalb drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Partei in Textform geltend gemacht werden.

Bereits diese erste Stufe der zweistufig geregelten Verfallfrist im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien hat der Kläger nicht eingehalten.

Soweit der Kläger der Auffassung ist, in seiner Geltendmachung per WhatsApp am 08.09.2025 bzw. in der Geltendmachung per E-Mail vom 22.09.2025 läge eine ausreichende Geltendmachung der von ihm begehrten Ansprüche gegenüber der Beklagten i.S.d. § 15 Abs. 1 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien, geht diese Auffassung fehl.

Zwar hat der Kläger in beiden Geltendmachungen in Textform, die vom Kläger vorgelegt wurden, die „Auszahlung meiner restlichen Urlaubstage“ begehrt, dies ist hingegen nicht ausreichend, um eine ordnungsgemäße Geltendmachung i.S.d. § 15 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages bejahen zu können.

Zwar ist für eine die arbeits- oder tarifvertragliche Verfallfrist wahrende Geltendmachung nicht unbedingt und stets eine genaue Bezifferung der Höhe der geltend gemachten Forderungen notwendig (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.05.2025, 12 Sa 1016/24), zumindest muss einem mit dem Sachverhalt vertrauten Dritten die Höhe der geltend gemachten Forderung aus dem Geltendmachungsschreiben ohne Weiteres errechenbar sein. Hierzu gehört, dass der Kläger zumindest den Zeitraum, für den Urlaubsabgeltung begehrt wird und die Höhe, ggf. die Berechnungsart, der von ihm abzugeltenden Urlaubstage im Geltendmachungsschreiben angeben muss.

Diesen Kriterien entspricht weder die Geltendmachung per WhatsApp vom 08.09.2025, noch diejenige per E-Mail vom 22.09.2025. Dies bedeutet, dass die erste Stufe der Verfallfrist am 15.11.2025 abgelaufen ist, da der Kläger zum 15.08.2025 unstreitig aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausgeschieden ist und damit etwaige Urlaubsabgeltungsansprüche zu diesem Zeitpunkt fällig geworden sind.

Das Geltendmachungsschreiben vom 03.12.2025, das den o.g. Kriterien dem Grunde nach entspricht, konnte damit den Verfall der Ansprüche nicht mehr aufhalten bzw. wahren. Dies gilt selbst dann, wenn man die Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruches auf das Monatsende, also den 31.08.2025, legen will.

Die Verfallklausel in § 15 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ist auch wirksam, insbesondere sind in § 15 Abs. 3 des Arbeitsvertrages ausdrücklich vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen des Arbeitgebers, Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, Ansprüche im Zusammenhang mit dem Mindestlohn und dem AentG ausgenommen, sowie sonstige Ansprüche, die Kraft Gesetzes der Ausschlussfrist entzogen sind (vgl. hierzu, die Wirksamkeit der Ausschlussklausel bejahend: BAG, Urteil vom 22.10.2019, 9 AZR 532/18; LAG Thüringen, Urteil vom 07.01.2023, 5 Sa 231/22).

Weitere Bedenken gegen die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geregelten Ausschlussfrist, insbesondere gegen deren Angemessenheit i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB, waren nicht ersichtlich.

Auf Grund der Nichteinhaltung der ersten Stufe der im Arbeitsvertrag geregelten wirksamen Ausschlussfrist ist ein etwaiger Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung, der als reiner Geldanspruch den Maßgaben der Ausschlussklausel entspricht, verfallen, so dass die Klage der Abweisung unterlag.

2.

Dies gilt auch für einen Anspruch des Klägers auf Erteilung einer korrigierten Abrechnung für den Monat August 2025, da, wie ausgeführt, ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung auf Grund der arbeitsvertraglichen Verfallklausel nicht gegeben ist.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ZPO, 91 a ArbGG. Die Kosten des Rechtsstreits waren insgesamt dem Kläger als unterlegener Partei aufzuerlegen. Dies gilt auch, soweit die Beklagte die Mitteilung der „LBNR“-Nummer freiwillig erfüllt hat. Eine Anspruchsgrundlage, die zur Ausurteilung eines solchen Auskunftsanspruchs hätte führen können, ist nämlich nicht ersichtlich, so dass im Rahmen einer umfassenden Kostenentscheidung auch die Kosten dieses erledigten Teils, der darüber hinaus nicht zu einer Mehrbelastung einer der Parteien geführt hätte, der Beklagten aufzuerlegen waren.

Das Gericht hat den Streitwert nach § 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ZPO auf Grundlage des bezifferten Antrages zzgl. eines Wertes i.H.v. 10 % eines durchschnittlichen Bruttoeinkommens des Klägers für den von ihm darüber hinaus gestellten Abrechnungsantrag, die in der letzten mündlichen Verhandlung noch rechtshängig waren, festgesetzt. Die Streitwertfestsetzung erfolgte nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil.

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 Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

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, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung 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 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 www.justiz.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.

