Arbeitsgericht Elmshorn

Aktenzeichen: 13 Ca 119 a/26
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 13. Kammer des Arbeitsgerichts Elmshorn auf die mündliche Verhandlung vom 29.04.2026 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter … als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin … als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Beklagen zu 1) bis 3) werden verurteilt, an die Klägerin als Gesamtschuldner einen Betrag in Höhe von EUR 17.230,08 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 07. November 2025 zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Der Streitwert für dieses Urteil beträgt EUR 21.268,38.

4. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens zu 21 %, die Beklagten zu 79 %.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil können d. Bekl. **Berufung** einlegen,

   a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
   b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
   c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

   Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

   Die Einlegung der Berufung hat

   binnen einer Notfrist von einem Monat

   nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

   Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel
   (Telefax: 0431/604-4100, SAFE-ID: govello-1222243700765-000141001)

   zu erfolgen.

   Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

   Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

   binnen zwei Monaten

   nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

   Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

   An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

   Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

   Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische

Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, **ausschließlich in Papierform übermittelte** Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. **Bei elektronischer Einreichung** genügt die einmalige elektronische Übermittlung; bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung einer Papierausfertigung.

2. Für d. Kl. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Die Beklagten zu 1. und 2. sind Eheleute und alleinige Gesellschafter der Beklagten zu 3. Sie betreiben mehrere Tabak- und Lottogeschäfte.

Die Klägerin schloss mit der Beklagten zu 3. unter dem 07.03.2019 einen Arbeitsvertrag (Anl. K 1, Bl. 7 d.A.). Für die Beklagte zu 3. unterzeichnete die Beklagte zu 2. den Arbeitsvertrag. Im Arbeitsvertrag heißt es u.a.

„Anstellungsvertrag
als Arbeitgeber:
J. &
S. Ö.[...]

als Arbeitnehmer:
Frau S. K.[...]

§1- Tätigkeiten und Arbeitsort, Pflichten von Frau K.

Frau K. wird als Verkäuferin und Personal Leiterin im Einzelhandel zum 07.03.2019 J. & als Vollzeit Kraft eingestellt. […]

§2- Beginn des Arbeitsverhältnisses, Vorbehalt und Probezeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 07.03.19 und ist unbefristet. […]

§3- Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. Ihre Lage sowie die Lage der Pausen richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

§4- Vergütungen
Die monatliche Vergütung beträgt Brutto stünden 12 €
Sie ist an jedem Monatsletzten fällig und zahlbar.

§5- Erholungsurlaub
Frau K. hat Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe von 24 Arbeitstagen je Kalenderjahr. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. [...]“

Der Arbeitsvertrag enthält einen Stempel mit der Bezeichnung „J´s & , S1 & S2 Ö. GbR […]“.

Die Umstände um den Abschluss des Arbeitsvertrages sind zwischen den Parteien streitig.

Die Klägerin war in einer sechs Tage Woche ab dem 01.03.2019 für die Beklagten tätig.

Ab dem 21.05.2019 unterlag die Klägerin aufgrund einer Schwangerschaft einem ärztlichen Beschäftigungsverbot. Nach der Geburt nahm die Klägerin beginnend mit dem 21.11.2019 drei Jahre Elternzeit. Mit Schreiben vom 14.10.2020 zeigte die Klägerin dem Beklagten zu 1. eine weitere Schwangerschaft an und teilte mit, dass sie die Elternzeit im Anschluss an den Mutterschutzzeitraum fortführen werde. Mit Schreiben vom 21.12.2020 teilte sie mit, dass sich die Elternzeit nach der Geburt des zweiten Kindes um drei Jahre verlängere und zum 25.09.2025 ende. Mit Schreiben vom 21.07.2025 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 25.09.2025.

Die Klägerin erstritt gegen den Beklagen zu 1. Versäumnisurteile hinsichtlich offener Lohnansprüche bzw. Überstundenabgeltung und der Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld.

Die Klägerin ließ den Beklagen zu 1. mit Schreiben vom 27.10.2025 zur Zahlung der Urlaubsabgeltung unter Fristsetzung bis zum 06.11.2025 auffordern.

Die Klägerin hat unter dem 21.01.2026 Klage gegen den Beklagten zu 1. erhoben und neben der Zahlung der Urlaubsabgeltung die Erteilung einer berichtigten Arbeitsbescheinigung begehrt. Letzteren Antrag hat die Klägerin zurückgenommen. Sie hat die Klage unter dem 07.04.2026 gegen die Beklagten zu 2. und 3. erweitert. Im laufenden Kammertermin hat die Rechtsanwältin des Beklagten zu 1. nach telefonischer Rücksprache mitgeteilt, auch die Beklagten zu 2. und 3. zu vertreten. Einen im Kammertermin geschlossenen Widerufsvergleich haben die Beklagten widerrufen. Die Klägerin hat unter dem 20.05.2026 nach Schluss der mündlichen Verhandlung am 29.04.2026 die Klage erweitert und die Klageerweiterung unter dem 26.05.2026 zurückgenommen.

Die Klägerin behauptet,
der Beklagte zu 1. habe sie aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis abgeworben. Die Klägerin sollte für die Beklagten als Personalleiterin tätig werden. Sie habe für die Beklagte zu 3. durchschnittlich 9,88 Stunden am Tag gearbeitet. Dieser Arbeitsumfang sei für die Urlaubsabgeltung zu Grunde zu legen. Zum Vortrag der Klägerin zum Umfang der geleisteten Arbeit wird auf Anl. K 6, Bl. 16 ff. d. A. sowie Bl. 72 f. d. A. verwiesen. Der Beklagte zu 1. habe die Klägerin nach Bekanntwerden der Schwangerschaft unter Druck gesetzt. Sie meint, der Beklagte zu 1. verhalte sich treuwidrig, weil er die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft benachteilige und Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nicht ausgezahlt habe.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

> **Die Beklagten zu 1 - 3 werden verurteilt, an die Klägerin als Gesamtschuldner einen Betrag in Höhe von 21.268,38 EUR brutto nebst Zinsen hierauf in Höhe von 5-% Punkten über den Basiszinssatz seit dem 07.11.2025 zu zahlen.**

Die Beklagte zu 1. beantragt,

> **die Klage abzuweisen.**

Die Beklagten behaupten,

die Klägerin habe alles von langer Hand geplant. Die Beklagte zu 2. habe nur einen Arbeitsvertrag mit der Klägerin geschlossen, weil diese sie um einen Arbeitsvertrag angefleht habe. Ihr Vermieter habe von der Klägerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag gefordert, um einen Mietvertrag mit ihr zu schließen. Der Vertragstext enthalte Regelungen, mit denen der Beklagte zu 1. nicht einverstanden gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sollte auf ein Jahr befristet sein. Die Beklagte zu 2. sei zur Unterschrift nicht berechtigt gewesen. Die Klägerin sei früher zur Arbeit erschienen und sei länger geblieben als nötig. Geleistet worden seien alleine die vertraglich geschuldeten 40 Stunden. Mehrarbeit sei nicht angeordnet worden. Das Verhalten der Klägerin sei unmoralisch und treuwidrig. Sie habe den Arbeitsvertrag durch Erbetteln der Unterschrift der gutgläubigen Ehefrau erlangt. Eine krasse unverhältnismäßige Belastung des Arbeitgebers, widerspreche elementaren Grundsätzen des Arbeitsrechts. Im Ergebnis müsse die Geltendmachung der Urlaubsabgeltung unter Betrachtung der Gesamtumstände an einem Verstoß gegen § 242 BGB scheitern.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe

I.

Ein Versäumnisurteil war gegen die Beklagten zu 2. und 3. nicht zu erlassen. Mit der im Kammertermin angezeigten Vertretung der Vertreterin des Beklagten zu 1. auch für die Beklagten zu 2. und 3., waren die Beklagten zu 2. und 3. im Kammertermin nicht mehr säumig i.S.v. § 330 ZPO. Aus den Erklärungen der Beklagtenvertreterin ließ sich durch Auslegung ermitteln, dass auch die Beklagten zu 2. und 3. die Klagabweisung begehren. Die Klageerweiterung nach Schluss der mündlichen Verhandlung ist nicht zu berücksichtigen. Sie ist unzulässig gem. § 296a ZPO. Über sie ist nicht zu entscheiden *(vgl. BGH, Urt. v. 26.07.2017 – RiZ(R) 3/16, Rn. 40 m.w.N.).*

II.

Die im Übrigen zulässige Klage ist weit überwiegend begründet. Der Klägerin steht ein Anspruch in Höhe von EUR 17.230,08 aus § 7 Abs. 4, § 11 BUrlG zu.

1.
Der Arbeitsvertrag ist wirksam geschlossen. Dass der Beklagte zu 1. einem Vertragsschluss nicht zugestimmt und die Beklagte zu 2. ohne seine Einwilligung gehandelt haben soll, ist unerheblich. Dass die Beklagte zu 2. entgegen § 714 BGB nicht vertretungsberechtigt gewesen sein soll, ist nicht substantiiert vorgetragen. Eine behauptete Befristung des Arbeitsvertrages ergibt sich nicht. Sie wäre mangels Wahrung der erforderlichen Schriftform gem. § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam.

2.
Für die Jahre 2019 bis 2025 sind jeweils 24 Urlaubstage, insgesamt 168 Urlaubstage entstanden. Arbeitsvertraglich sind 24 Urlaubstage je Kalenderjahr vorgesehen. Es besteht ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub sowohl in 2019 als auch in 2025. Der Anspruch ist gem. § 5 Abs. 1 lit. a, c BUrlG weder im Jahr des Eintritts noch des Austritts zu kürzen.
3. Die Zahl der Urlaubstage ist nicht aufgrund der zwischenzeitlichen Elternzeit der Klägerin gem. § 17 BEEG zu reduzieren. Mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts *(vgl. BAG Urt. v. 05.07.2022 – 9 AZR 341/21*) kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub bei Zugang der Kürzungserklärung noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Das Gesetz unterstellt allein den „Erholungsurlaub“ der Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers, nicht dagegen den Abgeltungsanspruch. Möchte der Arbeitgeber den Anspruch auf Erholungsurlaub kürzen, muss er sein Kürzungsrecht ausüben. Dazu ist eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung erforderlich, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Die Kürzungserklärung kann ausdrücklich oder stillschweigend abgegeben werden. Dazu ist es ausreichend, dass dem Arbeitnehmer – abweichend von seinem Urlaubsverlangen – nur der gekürzte Urlaub gewährt wird oder für ihn aufgrund sonstiger Umstände erkennbar ist, dass der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht ausüben will. Sowohl für die Abgabe als auch für den Zugang der Kürzungserklärung beim Arbeitnehmer trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

Vorliegend hat der Arbeitgeber eine Kürzungserklärung nicht abgegeben. Eine automatische Kürzung tritt nicht ein.

4.
Der Urlaubsanspruch ist auch nicht verfallen. Die Beklagten haben die Klägerin nicht zur Urlaubsnahme aufgefordert (*vgl. BAG, Urt. v. 25.06.2019 – 9 AZR 546/17*). Ohne die Ausübung der Mitwirkungsobliegenheit der Beklagten verfällt der Urlaub nicht automatisch.

5.
Für die Höhe des Anspruchs ist mit § 11 Abs. 1 BUrlG der zuletzt durchschnittliche Arbeitsverdienst zu veranschlagen. Hat der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, ist sein gewöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, führen nach § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs (*vgl. BAG Urt. v. 03.06.2025 – 9 AZR 137/24*). Mit einem ansteigenden Mindestlohn, ist der Mindestlohn zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend (*vgl. BAG a.a.O. Rn. 22*). Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass ein höherer Verdienstumfang zu veranschlagen ist, als vertraglich geschuldet, trägt er hierfür die Darlegungs- und Beweislast.

Hieraus folgt vorliegend, dass je Urlaubstag acht Stunden zu EUR 12,82 zu veranschlagen sind, insgesamt EUR 17.230,08 für 164 Urlaubstage.

Dass ein höherer Stundenumfang zu berücksichtigen sein soll, hat die Klägerin nicht unter Beweis gestellt. Es fehlt an einem Beweisantritt für die behaupteten Stunden. Dies folgt auch nicht aus einem etwaigen Versäumnisurteil gegen den Beklagten zu 1. Die Fiktionswirkung aus § 331 Abs. 1 S, 1 ZPO in einem anderen Verfahren, hat keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im hiesigen Verfahren.

6.

Die Geltendmachung des Anspruchs widerspricht nicht Treu und Glauben i.S.v. § 242 BGB. Vorliegend können sich die Beklagten bereits nicht auf ein treuwidriges Verhalten der Klägerin berufen. Sie hatten es unproblematisch selbst in der Hand, den Anspruch mit Abgabe einer Willenserklärung nach § 17 Abs. 1 BEEG erheblich zu kürzen. Dass der Anspruch nicht untergegangen ist, obliegt alleine den Beklagten. Machen diese von ihren gesetzlichen Möglichkeiten keinen Gebrauch, ist dies nicht der Klägerin anzulasten. Vielmehr ist gerade erforderlich, dass für § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG eine Willenserklärung abgegeben wird. Die gesetzliche Konzeption würde in ihr Gegenteil verkehrt, wenn eine Geltendmachung des Anspruchs ausgeschlossen sein soll, weil der Arbeitgeber vergisst, seine Rechte auszuüben.

Daneben verhalten sich die Beklagten ihrerseits nicht gesetzestreu, wenn sie der Klägerin die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld sowie weitere Vergütung nicht zahlen, sondern sich durch zwei Versäumnisurteile zwingen lassen. Die Beklagten kamen ihrerseits nicht ihren vertraglichen Verpflichtungen nach und können sich nunmehr nicht darauf berufen, dass die Klägerin treuwidrig handele.

Zwar mag der Eindruck entstehen, dass die Klägerin ihre Rechtsposition zu ihren Gunsten ausübt. Im vorliegenden Einzelfall ist das Maß der Treuwidrigkeit (noch) nicht erreicht. Es mag der Eindruck entstehen, dass die Zahlung von EUR 17.230,08 für elf Wochen Arbeit völlig außer Verhältnis stehen und hieraus eine Treuwidrigkeit folge. Mit Blick auf die damals bestehende Handlungsmöglichkeit der Beklagten und das eigene Verhalten der Beklagten, ist das Verhalten der Klägerin (noch) nicht rechtsmissbräuchlich bzw. treuwidrig.

7.
Die Beklagten zu 1 bis 3 haften als Gesamtschuldner, die Beklagten zu 1 und 2 haften gem. § 721 BGB als Gesellschafter für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft.

8.
Mit der Mahnung der Klägerin geraten die Beklagten als Gesamtschuldner in Verzug. Der Anspruch ist gem. §§ 286 Abs. 1, Abs. 2, 288 Abs. 1, Abs. 2 BGB zu verzinsen ab dem 07.11.2025.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 92, 269 ZPO. Soweit die Klägerin die Klage zurückgenommen hat, ist dies bei der Kostenquote zu ihren Lasten zu berücksichtigen. Der Antrag Ziff. 2 wurde fiktiv zur Bildung einer Kostenquote mit einem Wert von EUR 500,00 veranschlagt. Die Streitwertfestsetzung findet ihre Grundlage im § 61 Abs. 1 ArbGG. Die Zahlungsklage ist mit ihrem jeweiligen Nennwert entsprechend § 48 Abs. 1 GKG i.V.m. § 3 ff. ZPO bemessen worden. Die Klagerweiterung nach Schluss der mündlichen Verhandlung findet auch insoweit keine Berücksichtigung. Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG zugelassen.

D. Vorsitzende:

...