



Verantwortung des Arbeitgebers für Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs

- Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers -

Nach der mittlerweile bestätigten Rechtsprechung des LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 12.06.2014 - 21 Sa 221/14) entsteht dem Arbeitnehmer ein Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn dieser den gesetzliche Urlaubsanspruch nicht von sich aus erfüllt. So entschied das LAG Berlin-Brandenburg bereits am 12. Juni 2014 (21 Sa 221/14), dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, den gesetzlichen Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen.

Nach Verfall des Urlaubsanspruchs gem. § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hätten Beschäftigte gem. §§ 280 Abs. 1, 3, 283 BGB i.V.m. § 249 Abs. 1 BGB einen Anspruch auf Schadenersatz in Form eines Ersatzurlaubsanspruchs. Ein solcher Anspruch scheidet nur dann aus, wenn der Arbeitgeber die Nichterfüllung des Urlaubsanspruches nicht zu vertreten hat. Darauf, ob der Arbeitnehmer den Urlaub beantragt aber nicht gewährt bekommen hat, sich der Arbeitgeber also zum Zeitpunkt des Verfalls des Urlaubsanspruchs im Verzug befindet, komme es nicht an.

Kann der Urlaubersatzanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisiert werden, sei er nach § 251 Abs. 1 BGB abzugelten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehe damit ein Anspruch auf Abgeltung der nicht gewährten gesetzlichen Urlaubstage.

Die vorstehende Rechtsanasicht der 21. Kammer wurde in diesem Jahr durch ein Urteil der 10. Kammer ausdrücklich bestätigt (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 07.05. 2015 – 10 Sa 86/15, 10 Sa 108/15). Die 10. Kammer führt unter umfänglicher Zitierung der vorstehenden Entscheidung aus, dass der gesetzlich vorgeschriebene Jahresurlaub in den Bereich des Arbeitsschutzes falle, da dieser dem Gesundheitsschutz des Beschäftigten diene.

Die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze obliege aber gerade dem Arbeitgeber und nicht dem Arbeitnehmer. Zudem bringe die gesetzliche Regelung des § 7 Abs. 3 S. 1, 3 BUrlG, wonach der Urlaub innerhalb des dort vorgegebenen Zeitraums „zu gewähren und zu nehmen“ ist, zum Ausdruck, dass das Gesetz gerade vornehmlich die Gewährung des Urlaubs und nicht dessen Beanspruchung durch den Arbeitnehmer vorsehe. Anderenfalls müsse die gesetzliche Regelung in umgekehrter Reihenfolge „zu nehmen und zu gewähren“ lauten.



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

Zudem sehe das Gesetz lediglich vor, dass die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen seien. Gibt der Arbeitnehmer aber gerade keine Urlaubswünsche an, sind diese bei der Gewährung des Urlaubs auch nicht zu beachten. Der Arbeitgeber habe dann ohne Beachtung der Wünsche des Arbeitnehmers dafür Sorge zu tragen, dass der gesetzliche Urlaub gewährt wird und diesen einseitig festzulegen.

Der Schadenersatzanspruch entstehe daher nicht erst dann, wenn der Arbeitgeber dem Antrag des Arbeitnehmers auf Gewährung des Urlaubs nicht nachkomme, sondern bereits bei der Nichtgewährung durch den Arbeitgeber und Verfall der Ansprüche.

Die Rechtsprechung steht allerdings im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Dieses stellt bei der Frage nach dem Entstehen des Schadenersatzanspruches wegen nicht gewährtem Urlaub stets auf das Vorliegen des Verzugs des Arbeitgebers mit der Gewährung des Urlaubs ab. Dieser setzt eben gerade voraus, dass der Arbeitnehmer die Gewährung des Urlaubs aktive gefordert, der Arbeitgeber den Gesuch aber zurückgewiesen hat.

Entsprechende wies das BAG zuletzt mit Entscheidung v. 12.10.2011 (Urt. v. 15.10.2011 – 8 AZR 846/09) die Klage eines Arbeitnehmers auf Abgeltung der Urlaubsansprüche ab, da dieser nicht rechtzeitig und erfolglos um Freistellung gebeten hatte. Das BAG führt hierzu aus: „Hat der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche angemeldet, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören oder seine Urlaubswünsche zu erfragen, um den Urlaubszeitraum von sich aus zu bestimmen.“ (BAG, Urt. v. 15.10.2011 – 8 AZR 846/09).

WICHTIG: Nicht zu verwechseln mit der vorliegenden Fragestellung ist diejenige um die Gewähr des weiteren, über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruches. Da dieser nicht auf einer gesetzlichen, arbeitnehmerschützenden Regelung, sondern vielmehr auf einem vertraglichen Anspruch basiert, setzt der Schadenersatzanspruch des vertraglichen Urlaubsanspruches auch weiterhin den Verzug des Arbeitgebers voraus. Dies stellt auch die Rechtsprechung des LAG Berlin-Brandenburg zweifelsfrei klar.

Haben Sie Fragen zum Thema Abgeltung des Urlaubsanspruches oder nicht erfüllte Urlaubsansprüche?

Rufen Sie uns direkt an und vereinbaren einen Beratungstermin, unter:

040 / 317 669 00

Wir beraten Sie auch gern per eMail. Kontaktieren Sie uns über:

koehler@schloemer-sperl.de

Rechtsanwältin

M. Luise Köhler

koehler@schloemer-sperl.de

**Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht
an der SRH Riedlingen**



Schlömer & Sperl
RECHTSANWÄLTE

Da das BAG sich allerdings nicht mit der Frage auseinandersetzt, ob es sich bei dem gesetzlichen Urlaubsanspruch um eine Norm des Arbeitsschutzes handelt, erscheint diese Frage durch die Rechtsprechung des BAG nicht abschließend geklärt. Die Rechtsprechung des LAG Berlin-Brandenburg stützt sich auf eine fundierte Argumentation auf Grundlage europarechtlicher Regelungen und Rechtsprechung. Diese wird vom BAG nicht einfach von der Hand zu weisen sein.