

Liebe Leserinnen und Leser,

die Rechtsprechung zum Urlaubsrecht steht nicht still, sondern bleibt im Fluss. Nachdem einige frühere Urteile des BAG aufgrund von Entscheidungen des EuGH überholt waren und das BAG seine Rechtsprechung weiterentwickelte, sind es auch teilweise die Landesarbeitsgerichte, die sich gegen ältere Entscheidungen des BAG stellen und auf diese Weise ausloten, ob neue Zusammensetzungen in den BAG-Senaten nicht auch eine weitere Rechtsprechungsänderung befördern könnten. Wenn allerdings das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg, welches bereits von Mitte Juni 2014 stammt, aber jetzt erst Anfang August 2014 durch eine Pressemitteilung bekannt wurde, auch in der Revision bestand haben wird, bedeutet dies nicht weniger als eine erneute Revolution im Urlaubsrecht, die sogar noch über die berühmte Schulz-Hoff-Entscheidung des EuGH, mit der die Umwälzungen im Urlaubsrecht eingeleitet worden waren, hinausreichen würde.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schadensersatz für verfallenen Urlaub auch ohne Urlaubsantrag des Arbeitnehmers

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014 (21 Sa 221/14), Pressemitteilung Nr. 31/14 vom 04.08.2014 (nicht rechtskräftig, Revision an das BAG wurde zugelassen)

Zur Erinnerung: Der Urlaub muss – außer im Falle einer Erkrankung, was hier jedoch wohlgemerkt *nicht* das Thema ist – im Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Nur unter bestimmten Voraussetzungen wird der Urlaub auf das Folgejahr übertragen und verfällt dann aber endgültig zum Ablauf des 31. März. Hat der Arbeitnehmer seinen Urlaub beantragt, der Arbeitgeber diesen jedoch – z. B. aus dringenden betrieblichen Gründen – nicht gewährt, kann der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch geltend machen, der im laufenden Arbeitsverhältnis auf Ersatzurlaub geht, nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses auf (Ersatz-)Urlaubsabgeltung. Es handelt sich um einen Verzugschaden, da der Arbeitgeber in Verzug mit der Urlaubsgewährung war, die er im Urlaubsjahr, spätestens aber im Übertragungszeitraum schuldet.

Im nächsten Schritt muss man sich ein Urteil des BAG vom 15. September 2011 (8 AZR 846/09) anschauen, in dem sich dieses fast beiläufig weit hinten in den Entscheidungsgründen mit einem geringen Teil der Ansprüche eines Chefarztes auseinandergesetzt hatte, die dessen Urlaubsabgeltungsanspruch betrafen, wobei der hauptsächliche Teil der Forderungen ganz andere Aspekte betraf. In diesem Urteil heißt es in der Randnummer 66:

"3. Auch unter dem Gesichtspunkt des Schuldnerverzuges schuldet die Beklagte keinen Geldersatz für die 30 Tage nicht genommenen Urlaub der Jahre 2002 und 2003. Gewährt der Arbeitgeber einen rechtzeitig verlangten Urlaub nicht und verfällt der Urlaub sodann aufgrund seiner Befristung, so wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch um, welcher nicht der gesetzlichen Befristung des § 7 Abs. 3 BUrlG unterliegt (BAG 11. April 2006 - 9 AZR 523/05 - AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 28 = EzA BUrlG § 7 Nr. 116). Ein Schadensersatz nach § 275 Abs. 1, Abs. 4, § 280 Abs. 1, § 283 Abs. 1 Satz 1, § 249 Abs. 1

BGB in Form der Naturalrestitution kann nicht mehr geleistet werden. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, so ist der Arbeitnehmer nach § 251 Abs. 1 BGB in Geld zu entschädigen (BAG 11. April 2006 - 9 AZR 523/05 - aaO; 26. Juni 1986 - 8 AZR 75/83 - BAGE 52, 254 = AP SchwBG § 44 Nr. 5 = EzA SchwBG § 44 Nr. 5). Jedoch setzt der Verzug nach § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB voraus, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos um Freistellung gebeten hat. Hat der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche angemeldet, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören oder seine Urlaubswünsche zu erfragen, um den Urlaubszeitraum vor sich aus zu bestimmen (BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 23, BAGE 130, 119 = AP BUrlG § 7 Nr. 39 = EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 15; ErfK/Gallner 12. Aufl. § 7 BUrlG Rn. 11)."

[Anmerkung: Unterzeichnung von mir.]

Das BAG sagt also, dass ein Schadensersatz wegen Verzuges mit der Urlaubsgewährung nur dann entstehen kann, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum vom Arbeitgeber auch verlangt hat.

Dieser Bewertung stellt sich das LAG Berlin-Brandenburg nun unter ausdrücklicher Nennung des zuvor vorgestellten Urteils des BAG entgegen. In der Pressemitteilung heißt es:

"Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz von sich aus zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, hat der Arbeitgeber ggf. Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs zu leisten bzw. diesen Ersatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer vor dem Verfall des

ursprünglichen Urlaubsanspruchs rechtzeitig Urlaub beantragt und dadurch den Arbeitgeber in Verzug gesetzt hatte.

...

Der Arbeitgeber habe seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt und müsse daher Schadensersatz leisten. Der Anspruch hänge – entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15.09.2011 – 8 AZR 846/09) – nicht davon ab, dass sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden habe.

..."

[Anmerkung: Unterzeichnung von mir.]

Nach Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg ist ein Verfall des Urlaubs somit faktisch ausgeschlossen, wenn ein Arbeitnehmer seinen Urlaub schlicht nicht beantragt. Arbeitgeber müssten künftig den Urlaub selbstständig überwachen und Urlaub ggfls. anweisen, wenn der Arbeitnehmer diesen nicht verlangt.

Der Schadensersatzanspruch wäre nur noch der dreijährigen Verjährung unterworfen und würde damit noch weiter reichen, als der Verfall angesammelter Urlaubsansprüche aufgrund einer längeren Erkrankung, da diese Ansprüche nach der neueren Rechtsprechung des BAG immerhin 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen.

Man darf gespannt sein, wie die Entscheidung des BAG ausfallen wird. Leider lässt sich das Urteil mit den Entscheidungsgründen noch nicht in der Entscheidungsdatenbank des LAG Berlin-Brandenburg finden, so dass vorläufig noch unklar ist, welche genau Argumente das LAG zur Begründung dieser Entscheidung anführt, die weitreichende Konsequenzen haben könnte.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de