

LKS Rechtsanwälte, News vom 23.02.2016

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz von sich aus zu erfüllen. Dies ergibt sich daraus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient und arbeitsschutzrechtlichen Charakter hat.

Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, muss der Arbeitgeber unter Umständen Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs leisten oder, sollte dieser Urlaubsersatzanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisiert werden, ist er abzugelten.

Zum Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer hat mit seiner Klage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses u.a. die Abgeltung seines Urlaubs für das Jahr 2012 gefordert, den der Arbeitgeber nicht gewährt, der Arbeitnehmer aber auch zuvor nicht geltend gemacht hatte.

Schadensersatz wegen schuldhafter Nichtgewährung des Urlaubs

Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitgeber zur geforderten Urlaubsabgeltung verurteilt. 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.

Arbeitgeber muss von sich aus rechtzeitig Urlaub gewähren

Der Arbeitgeber muss vielmehr seinen Beschäftigten unabhängig davon, ob dieser sich in Verzug befand, von sich aus rechtzeitig Urlaub gewähren. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, hat er Schadensersatz zu leisten, es sei denn, er hat die nicht rechtzeitige Urlaubsgewährung nicht zu vertreten.

Denn mit dem Untergang des Urlaubsanspruchs wird dessen Erfüllung unmöglich, so dass die Beschäftigten Schadensersatz statt der Leistung verlangen können. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Beschäftigten Urlaub beantragt und dadurch den Arbeitgeber in Verzug gesetzt haben. Im Streitfall stand auch nicht entgegen, dass der Kläger keinen Urlaub beantragt hatte. Der Arbeitgeber war verpflichtet, dem Arbeitnehmer dessen Urlaub auch ohne vorherige Aufforderung rechtzeitig zu gewähren.

Arbeitgebern ist nach diesem Urteil zwingend anzuraten, die Urlaubsansprüche ihrer Mitarbeiter akribisch zu überwachen.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014, Az.: 21 Sa 221/14