

## Vermeidung eines möglichen Schadensersatzanspruchs für verfallenen Urlaub

Urlaubserteilung vor Jahresende ist erwägenswert

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheidet am 13. Dezember 2016, ob Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch für im Vorjahr nicht genommenen Urlaub auch dann haben, wenn kein Urlaubsantrag gestellt wurde.

Nach § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Nur ausnahmsweise findet eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31.03. des Folgejahres statt.

In ständiger Rechtsprechung ist das BAG bislang der Auffassung, dass dem Arbeitnehmer kein Schadensersatz für nicht genommenen und damit verfallenen Jahresurlaub zusteht, wenn er den Urlaub nicht in dem laufenden Kalenderjahr beantragt hat.

Die Landesarbeitsgerichte (LAG) Berlin- Brandenburg ( Urt. v. 12.06.2015 – 21 Sa 221/14), München (Urt. v. 06.05.2015 – 8 Sa 982/14) und Köln (Urt. v. 22.04.2016 – 4 Sa 1095/15) haben hingegen abweichend hiervon jüngst entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers initiativ dann zu erfüllen, wenn dieser keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Komme der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, habe der Arbeitnehmer ihm gegenüber einen Schadensersatzanspruch. Nach § 249 BGB schulde der Arbeitgeber hierbei Naturalrestitution. Es trete ein Ersatzurlaubsanspruch an die Stelle des ursprünglichen Urlaubsanspruches. Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet, sei Schadensersatz in Geld zu gewähren.

Diese Auffassung, wonach der Urlaub initiativ zu gewähren ist, wird damit begründet, dass der Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz und damit dem Arbeitsschutz diene. Im Arbeitsschutzrecht gelte aber, dass der Arbeitgeber seine Pflichten zum Gesundheitsschutz der bei ihm Beschäftigten auch ohne vorherige Aufforderung erfüllen müsse.

Gegen das Urteil des LAG München ist Revision beim BAG unter Az. 9 AZR 541/15 eingelegt worden. Das BAG wird in dieser Sache am 13. Dezember 2016 entscheiden, wobei derzeit nicht einzuschätzen ist, ob das BAG an seiner bisherigen Rechtsprechung festhalten oder sich der Auffassung der Landesarbeitsgerichte anschließen wird. Sollte ersteres aber der Fall sein, ist für eine Reaktion auf Arbeitgeberseite angesichts der dann fast unmittelbar anstehenden Weihnachtsfeiertage und des bevorstehenden Jahresendes kaum mehr genug Zeit.

### Praxishinweis

Angesichts dieser rechtlichen Unsicherheit empfiehlt es sich in Betracht zu ziehen, die bis zum Jahresende verbleibende Zeit zu nutzen und die Beschäftigten rechtzeitig anzuhalten, Urlaub zu nehmen oder diesen gegebenenfalls sogar anzuordnen, sollte im jeweiligen Arbeitsvertrag nicht eine längere Verfallfrist des Urlaubs geregelt sein. Auch vor dem Hintergrund der möglichen Erhöhungen der Rückstellungen für dann als Schadenersatz zu berücksichtigenden Urlaub zum Bilanzstichtag 31.12.2016 ist eine mögliche Urlaubserteilung in diesem Fall erwägenswert.

Keinesfalls sollte im laufenden Arbeitsverhältnis aber eine Urlaubsabgeltung vereinbart werden: Durch eine solche Vereinbarung erlischt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht, dieser kann die ausgezahlten Urlaubstage erneut einfordern.

---

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.