

– Fachbeitrag B4-2019 –

23.08.2019

Schadensersatzansprüche für schwerbehinderte Beschäftigte wegen Verfalls des gesetzlichen Zusatzurlaubs gem. § 208 SGB IX

**Anmerkung zu Landesarbeitsgericht Niedersachsen,
Urteil vom 16.01.2019, 2 Sa 567/18¹**

Von Dipl.-iur. Constantin Eberhardt, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.

I. Thesen des Autors

1. Urlaubsansprüche von Beschäftigten bestehen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub sowie ggf. tariflichem Mehrurlaub und fünf Tagen/Jahr Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird rechtlich so behandelt wie der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub.
2. Urlaub dient dem Gesundheitsschutz; dafür ist die Arbeitgeberin² verantwortlich. **Sie hat daher die Beschäftigten durch Information und Organisation in die Lage zu setzen, dass diesen den Urlaub wahrnehmen können. Ist die Arbeitgeberin dieser Aufgabe nicht nachgekommen, kann der Urlaub auch noch im Folgejahr realisiert werden.**
3. Das beinhaltet, jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr so rechtzeitig über die konkret bestehenden Urlaubstage (und ihren möglichen Verfall) zu informieren, dass sie noch in Anspruch genommen werden können.
4. **Auch der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 208 SGB IX ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den allgemeinen Grundsätzen finanziell abzugelten.**

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B4-2019 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; **Zitiervorschlag:** Eberhardt: Schadensersatzansprüche für schwerbehinderte Beschäftigte wegen Verfalls des gesetzlichen Zusatzurlaubs gem. § 208 SGB IX – Anmerkung zu Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2019, 2 Sa 567/18; Beitrag B4-2019 unter www.reha-recht.de/; 23.08.2019.

² Der Artikel verwendet zunächst den Begriff der Arbeitgeberin. Dies geschieht aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit sowie mit Blick auf den tatsächlich zugrundeliegenden Sachverhalt: Die Arbeitgeberin war eine GmbH. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung bzw. abweichende Behandlung anderer Geschlechter, sondern soll inhaltlich als geschlechtsneutral verstanden werden.

II. Wesentliche Aussagen der Entscheidung

1. Das Arbeitsverhältnis ist durch wechselseitige Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Interessen der jeweils anderen Partei geprägt. Diese enthalten auch eine Informationspflicht der Arbeitgeberin in Bezug auf bestehende Urlaubsansprüche der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
2. Die Arbeitgeberin hat Beschäftigte, deren Schwerbehinderung ihr bekannt ist, auf die Existenz des Zusatzurlaubs hinzuweisen, sie zur Inanspruchnahme aufzufordern und, soweit möglich, die organisatorischen Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen.
3. Kommt die Arbeitgeberin den Hinweispflichten nicht nach, so entsteht aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch in Gestalt von Ersatzurlaub.
4. Ist das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet und eine Inanspruchnahme des Ersatzurlaubs nicht länger möglich, wandelt sich der Anspruch auf Ersatzurlaub in einen Abgeltungsanspruch in Geld um.

III. Der Sachverhalt

Die schwerbehinderte Klägerin (Grad der Behinderung: 50) war seit 1. Januar 2012 bei der Beklagten beschäftigt. Sie begehrte die Abgeltung nicht in Anspruch genommenen Urlaubs, sowohl in Bezug auf verbliebenen arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaub als auch in Bezug auf den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gem. § 125 SGB IX a. F. (heute § 208 SGB IX n. F.) Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 30. November 2017 nach vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes aus betriebsbedingten Gründen.

Die Klägerin hatte während des Arbeitsverhältnisses zu keinem einzigen Zeitpunkt den gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltend gemacht. Von der Beklagten wurde sie jedoch weder konkret aufgefordert, den Urlaub zu nehmen, noch überhaupt auf das Bestehen einer entsprechenden Regelung für Zusatzurlaub hingewiesen. Die Beklagte behauptete diesbezüglich, sie habe – was streitig war – zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (noch) nichts von der Schwerbehinderung der Klägerin gewusst. Das erstinstanzlich angerufene Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen und einen Abgeltungsanspruch der Klägerin verneint. Hiergegen hatte die Klägerin Berufung eingelegt.

Hinweis: Der Sachverhalt wurde im Sinne der Darstellbarkeit vereinfacht, weitere enthaltene Rechtsprobleme wurden ausgeklammert.

IV. Die Entscheidung

Das Gericht sah das Arbeitsverhältnis als zum 31. Januar 2018 beendet an. Neben einem Abgeltungsanspruch der Klägerin in Höhe der ihr noch zustehenden bezahlten Urlaubstage für das Jahr 2018 stellte es einen entsprechenden Anspruch auf Abgeltung des der Klägerin zustehenden Schwerbehindertenzusatzurlaubes fest. Dieser ergebe sich, so das Gericht, aus §§ 125 SGB IX a. F., 241 Abs. 2, 280 Abs. 1, 3, 283 BGB i. V. m. §§ 249 Abs. 1, 251 Abs. 1 BGB. **Es handelte sich also um einen Schadensersatzanspruch in Geld**, der einerseits aus einer Pflichtverletzung der Arbeitgeberin, andererseits aus der Unmöglichkeit der Leistung (der Gewährung des Zusatzurlaubs in Natur) resultiert.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bezieht sich dabei unmittelbar auf ein Urteil des EuGH³, wonach Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) einer Interpretation des § 7 Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) entgegenstehen, nach welcher Arbeitnehmer*innen ihren Anspruch auf finanzielle Vergütung des ungenutzt gebliebenen Arbeitsurlaubs bereits dann verlören, wenn sie im Bezugszeitraum keinen Urlaubsantrag gestellt hatten. Der Verlust des Urlaubsanspruchs hänge entscheidend vom Verhalten der Arbeitgeberin ab. Diesen treffe nach Art. 7 RL 2003/88/EG die Pflicht, den/die jeweilige/n Arbeitnehmer*in in die Lage zu versetzen, den Anspruch wahrzunehmen. Das umfasse neben dem allgemeinen Hinweis auf das Bestehen eines Urlaubsanspruches auch den konkreten Hinweis darauf, dass dieser Anspruch am Ende eines zulässigen Übertragungszeitraums entfalle, sollte er nicht genommen werden. **Nur wenn die insoweit beweisbelastete Arbeitgeberin nachweisen könne – so der EuGH –, dass der betroffene Arbeitnehmer/die betroffene Arbeitnehmerin in voller Kenntnis der Konsequenzen auf die Wahrnehmung des Urlaubs verzichtet habe, sei ein Wegfall des Urlaubsanspruchs / der Urlaubsabgeltung auch europarechtlich zulässig⁴. Im Übrigen müsse die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer auch organisatorisch in die Lage versetzen, den Urlaubsanspruch wahrzunehmen.** Ins Leere geht die Informationspflicht der Arbeitgeberin bei langfristig arbeitsunfähigen Beschäftigten, weil während der Arbeitsunfähigkeit kein Urlaubsanspruch realisiert werden kann (§ 9 BUrlG). Nach der Rechtsprechung des BAG erlischt bei lang dauernder Arbeitsunfähigkeit der Anspruch erst 15 Monate nach dem Ende des regulären Urlaubsjahrs⁵ (Näheres dazu in Kap. V. Würdigung/Kritik).

Das LArbG Niedersachsen greift die Ausführungen des EuGH zu den Anforderungen, die im Hinblick auf die Hinweise zum bezahlten Jahresurlaub an das Arbeitgeberinnenverhalten zu stellen sind, auf und kommt zu einer richtlinienkonformen Auslegung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten aus § 241 Abs. 2 BGB. Aus der allgemeinen

³ EuGH, Urteil vom 06.11.2018 – C 684/16.

⁴ EuGH, Urteil vom 06.11.2018 – C 684/16 Rn. 47; bestätigend jetzt auch BAG, Urteile vom 19.02.2019 – 9 AZR 423/16 und 9 AZR 321/16.

⁵ BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216 ff.

Pflicht der Beklagten, auf berechnete Interessen der Arbeitnehmerin Rücksicht zu nehmen, resultierten hier konkrete Hinweis- und Informationspflichten. Werde diesen nicht nachgekommen, ergebe sich nach den Schadensersatzgrundsätzen ein Anspruch auf Ersatzurlaub gem. §§ 280 Abs. 1, 3, 283 BGB i. V. m. 249 Abs. 1 BGB. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehe daraus ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung.

Diese allgemeinen Grundsätze bezieht das LArbG Niedersachsen auch auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 125 Abs. 1 SGB IX a. F. (§ 208 SGB IX n. F.). Der Zusatzurlaub sei an das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubs gebunden.⁶ Konkret stellte das Gericht der Klägerin im vorliegenden Falle Abgeltungsansprüche für den nicht genommenen Zusatzurlaub für die Jahre 2015 bis 2017 fest. Für die Zeit davor folgte es dem Vortrag der Beklagten und nahm an, diese habe vor 2015 noch keine Kenntnis von der Behinderung der Klägerin gehabt. Eine solche positive Kenntnis der Arbeitgeberin ist aber selbstverständlich Voraussetzung für das Entstehen der Hinweispflicht auf den Schwerbehindertenzusatzurlaub.

V. Würdigung/Kritik

Das LArbG Niedersachsen setzt sich erfreulich intensiv mit der jüngsten Rechtsprechung des EuGH auseinander und kommt zu einem begrüßenswert konsequenten Urteil, das die vom EuGH entwickelten Grundsätze auf den Zusatzurlaub anwendet. Gründe für eine unterschiedliche Behandlung von gesetzlichem Mindesturlaub und Schwerbehindertenzusatzurlaub sind nicht erkennbar.⁷ **Der Zusatzurlaub verfolgt als positive Maßnahme im Grunde das identische Ziel der Schaffung von Regenerations- und Ruhezeiten, bezieht lediglich mit ein, dass schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen zusätzlichen Ausgleich für behinderungsbedingte Mehrbelastungen bei der Arbeit benötigen.**⁸

Die vom LArbG Niedersachsen anvisierte rechtliche Gleichstellung von gesetzlichem Mindesturlaub und Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte nach § 208 Abs. 1 SGB IX (§ 125 SGB IX a. F.) hat das BAG im Jahr 2010 bereits so ausgesprochen (s. o.) und zuletzt noch einmal bestätigt.⁹ Der Zusatzurlaub unterliege den Vorschriften zum Mindesturlaub bezüglich Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung.¹⁰ In dem zuletzt genannten Urteil formuliert das BAG im Falle eines durch den Tod des Arbeitnehmers beendeten Arbeitsverhältnisses den Abgeltungsanspruch allerdings un-

⁶ BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09 Rn. 71 f.

⁷ So auch Baring, Anmerkung zu LArbG Hannover, Urteil vom 16.01.2019 – 2 Sa 567/18, jurisPR-ArbR 23/2019.

⁸ Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2019, § 208 SGB IX Rn. 1; Soost, in: Feldes/ Kohte/Stevens-Bartol SGB IX, 4. Aufl. 2018, § 208 SGB IX Rn. 1.

⁹ BAG, Urteil vom 22.01.2019 – 9 AZR 45/16 Rn. 24.

¹⁰ Zustimmung: Soost, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol SGB IX, 4. Aufl. 2018, § 208 Rn. 33; Düwell, in: Dau/ders./Joussen LPK-SGB IX 5. Aufl. 2018, § 208 Rn. 24.

mittelbar über den § 7 Abs. 4 BUrlG, weil er den allgemeinen Regeln der §§ 275 ff. BGB als Spezialgesetz vorgehe.

Noch offen bleibt, ob eine Begrenzung des Übertragungszeitraums für allgemeinen Urlaubsanspruch und Zusatzurlaub stattfinden wird. Diskutiert wird eine analoge Anwendung der bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit geltenden Frist von 15 Monaten nach Ablauf des regulären Urlaubsjahres.¹¹ Das LArbG Köln hat einer solchen Begrenzung kürzlich sehr überzeugend eine Absage erteilt. Die Arbeitgeberin sei in jenen Fällen weniger belastet, und damit weniger schutzwürdig, in denen er – anders als bei bestehender längerer Arbeitsunfähigkeit – auf die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers tatsächlich zurückgreifen konnte. Ferner sei eine solche Limitierung des Übertragungszeitraums nicht mit dem zugrundeliegenden Gedanken des Gesundheitsschutzes vereinbar. Die Hinweispflicht der Arbeitgeberin erstreckte sich im Übrigen, so das LArbG Köln, nicht lediglich auf den Urlaubsanspruch des jeweiligen Kalenderjahres, sondern auch auf jenen aus den vorangegangenen Jahren.¹²

Bei dem „bezahlten Jahresurlaub“ handelt es sich um einen wichtigen Grundsatz des Sozialrechts der EU. Dahinter steht der Gedanke, dass die Ruhezeiten tatsächlich eingehalten werden – der Urlaub soll nicht schlechthin „ausbezahlt“ werden und der Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnen-Schutz so umgangen werden können. Das bedeutet im Übrigen auch, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keine positiven Anreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen dürfen, auf den Urlaub zu verzichten.¹³

VI. Fazit

Das LArbG setzt hier letztlich um, was der EuGH nach Vorlagefragen deutscher Gerichte vorgegeben hat. Zuvor galt, dass nicht beantragter Urlaub auch bei inaktivem Verhalten der Arbeitgeberin verfiel und der verfallene Urlaub auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG abgegolten wurde.¹⁴ Aus den dargetanen Gründen ist die rechtliche Gleichstellung des Zusatzurlaubes nach § 208 Abs. 1 SGB IX n. F. eigentlich zwingend. Interessant ist, dass das LArbG die finanzielle Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs nach Ende des Arbeitsverhältnisses als Schadensersatz konstruiert, während das BAG einen Anspruch unmittelbar aus dem Urlaubsrecht bejaht – aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Zu vermuten ist, dass das BAG damit – bei beendetem Arbeitsverhältnis – die Voraussetzung der Verletzung von Hinweispflichten entfallen lassen möchte und damit sämtliche (gesetzlich vorgesehene) nicht in Anspruch genommene Urlaubstage für finanziell abzugelten hält. Möglicherweise würden sich Arbeitgeber*innen dann, um die finanzielle Belastung nach Ende des Arbeits-

¹¹ Siehe oben: BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216 ff.

¹² LArbG Köln, Urteil vom 09.04.2019 – 4 Sa 242/18 Rn. 36.

¹³ Bonanni/Niklas, ArbRB 2019, 208 (211).

¹⁴ Siehe Rudkowski, NJW 2019, 476 (477).

verhältnisses zu vermeiden, stärker bemühen, Gelegenheiten zur Inanspruchnahme zu schaffen. Damit wird auch den Grundsätzen der Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG sowie Art. 31 Abs. 2 GRC Rechnung getragen.

Der Fall des LAG Niedersachsen lässt vermuten, dass in einer nicht geringen Zahl von Betrieben Ansprüche auf Zusatzurlaub nicht erfüllt worden sind, die nach der neuen Rechtsprechung aber noch nicht untergegangen sind. Da die SBV nach § 178 Abs. 1 S. 2 SGB IX darüber wacht, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze eingehalten werden, ist es geboten, dass die SBV sich von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nachweisen lässt, ob allen schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX gewährt worden ist. Die Betroffenen sind dabei zu unterstützen, dass sie den noch nicht erfüllten Zusatzurlaub erhalten.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
