

Beglaubigte Abschrift



Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

7 Ga 704/22

Im Namen des Volkes!

Urteil

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

Herrn

– Verfügungskläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Bremen -, Bahnhofplatz
22 - 28, 28195 Bremen - HB-1432-22/wi/wi -

g e g e n

– Verfügungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven auf die mündliche Verhandlung vom 06.10.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... für Recht erkannt:

1. Die AntragsgegnerIn wird verurteilt, dem Antragsteller vom 10.10.2022 bis 14.10.2022 Erholungsurlaub zu gewähren.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Antragsgegnerin.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 891,46 festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Antragsgegnerin Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Für den Antragsteller ist kein Rechtsmittel gegeben.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen** zu erfolgen.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **innen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Antragsgegnerin berechtigt ist, dem Antragsteller den Urlaub in der 41. Kalenderwoche zu verweigern.

Die Beklagte ist ein Maschinenbauunternehmen und stellt - unter anderem für die Automobilindustrie - komplette Förderanlagen her. Insgesamt sind bei der Beklagten ca. 180 Mitarbeiter beschäftigt. Der Antragsteller ist bei der Antragsgegnerin seit dem 1.1.2001 als Monteur im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche beschäftigt. Der Antragsteller ist am 3.12.1976 geboren, verheiratet und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Der Antragsteller hat einen Jahresurlaubsanspruch von 30 Tagen.

In der Abteilung Montage arbeiten 16 Monteure, davon 10 Baustellenmonteure, 4 Inbetriebsetzer und 2 Servicemonteure. Der Kläger ist mit seinem Kollegen - Herrn D. - einer der beiden Servicemonteure, die den Service und die Wartung der Anlagen bei den Kunden ausführen.

Mit Datum vom 7.11.2021 hat der Antragsteller bei der Antragsgegnerin die Urlaubsmeldung im Umfang von 29 Tagen für das Jahr 2022 abgegeben (vgl. Bl. 13 d.A.). Der Antragsteller hat für insgesamt 4 Zeiträume (14.2.2022 bis 18.2.2022 (5 Tage), 19.4.2022 bis zum 22.04.2022 (4 Tage), 18.7.2022 bis 5.8.2022 (15 Tage) und vom 10.10.2022 bis 14.10.2022 (5 Tage)) Urlaub gemeldet.

An den insgesamt 9 Tagen im Februar und April hatte der Antragsteller Urlaub. Da der Antragsteller am 14.7.2022 erkrankte, konnte er den Urlaub vom 18.07. bis zum 5.08.22 nicht antreten.

In der 39. Kalenderwoche meldete sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin, um seine voraussichtliche Rückkehr für den 6.10.2022 anzukündigen. Ihm wurde dann per Mail am 30.09.22 mitgeteilt, dass der Urlaub für die 41. Kalenderwoche nicht genehmigt werde (vgl.

Bl 15 d.A.). Es wurde darauf hingewiesen, dass aufgrund seiner längeren Erkrankung viele Kunden mit dem Service im Rückstand seien und aktuell jede Kapazität gebraucht werde.

Mit Schreiben vom 4.10.2022 forderte der Antragsteller über seine Gewerkschaft die Antragsgegnerin auf, eine dahingehende Erklärung abzugeben, dass er vom 10.10.2022 bis zum 14.10.2022 in Urlaub gehen kann (vgl. Bl. 16 d.A.).

Nachdem die Beklagte auf das Schreiben nicht bis 05.10.2022 reagiert hat, hat der Antragsteller mit Antragschrift vom gleichen Tag einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven am 05.10.2022 eingegangen, eingereicht.

Der Antragsteller ist der Auffassung, es liege bereits eine Genehmigung des Urlaubs durch die Antragsgegnerin vor. In der Vergangenheit habe über Jahre hinweg der Eintrag der Urlaubszeiträume in den Jahreskalender als Genehmigung genügt. Eine ergänzende Rückmeldung der Antragsgegnerin sei nie erfolgt. Entsprechend habe der Antragsteller seinen Urlaub am 14.2.2022 und am 19.4.2022 angetreten, ohne zuvor eine ausdrückliche Genehmigung der Antragsgegnerin erhalten zu haben. Der Urlaub des Antragstellers sei bis mindestens zur 37. KW im Jahreskalender eingetragen gewesen. Insoweit verweist der Antragsteller auf einen Auszug aus dem Jahreskalender, aus dem sich der Urlaub für den Monat Oktober ergibt (vgl. Bl. 56 d.A.). Im Rahmen der Kammerverhandlung hat der Antragsteller diesbezüglich noch ausgeführt, dass der Kalender zwar nicht von seinem Vorgesetzten Herrn R. geführt werde, dieser aber Einsicht in den Kalender habe und diesen auch verwende.

Die Mitteilung der Antragsgegnerin vom 30. September 2022 könne die erfolgte Genehmigung nicht aufheben. Ein einmal gewährter Urlaub könne von der Antragsgegnerin nicht einseitig zurückgenommen werden.

Auch ein Verfügungsgrund sei gegeben, da die einstweilige Verfügung zur Abwehr wesentlicher Nachteile erforderlich sei. Der Antragsteller sei auf den hier in Rede stehenden Urlaub angewiesen.

Der Antragsteller habe für die Zeit vom 7.10. bis zum 9.10. einen Kurzurlaub an der Ostsee gebucht. Zudem habe der Antragsteller einen schulpflichtigen Sohn in der zehnten Klasse, mit dem er in der 41. Kalenderwoche diverse Termine wahrnehmen müsse. Sein Sohn habe in der 41. Kalenderwoche Herbstferien und der Antragsteller müsse ihn bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützen. In dieser Woche fänden diverse Veranstaltungen in

Ausbildungsbetrieben statt, die für den Sohn aufgrund der ländlichen Wohnverhältnisse ohne seinen Vater gar nicht erreicht werden könnten. Ohne Auto sei eine Erreichbarkeit nicht gegeben. Die Ehefrau des Antragstellers müsse in dieser Woche arbeiten und stehe mithin nicht zur Verfügung. Im Rahmen der Kammerverhandlung hat der Kläger diesbezüglich noch ausgeführt, dass er insbesondere von Dienstag bis Donnerstag feste Termine bei Ausbildungsbetrieben mit seinem Sohn vereinbart habe.

Eine Eilbedürftigkeit liege vor, weil eine vollstreckbare Entscheidung nicht im Rahmen eines ordentlichen Verfahrens erreichbar wäre. Es bestehe mithin ein Verfügungsgrund.

Der Antragsteller beantragt,

die Antragsgegnerin wird verurteilt, dem Antragsteller vom 10.10.2022 bis 14.10.2022 Erholungsurlaub zu gewähren.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, dem Antragsteller stünde kein Anspruch auf Gewährung von Urlaub im Zeitraum vom 10.10. bis 14.10.2022 zu.

Unzutreffend sei die Behauptung des Antragstellers, dass der Urlaub als genehmigt gelte, sobald er in den Jahreskalender eingetragen wird. Durch die Eintragung des Urlaubs in den Jahreskalender erfolge keine verbindliche Festlegung des Urlaubszeitraums. Vielmehr handele es sich um einen vorläufigen und unverbindlichen Urlaubsplan. Vor dem jeweiligen Urlaubszeitraum müsse der Urlaub vom Vorgesetzten genehmigt werden. Erst hierdurch - so sei es im Betrieb der Antragsgegnerin üblich - erfolge die verbindliche Urlaubsgenehmigung.

Ausweislich der als Anlage AG2 beigefügten Prozessbeschreibung für das Montagemanagement müsse ein Antrag des Monteurs über Urlaub/Gleitzeit vom Leiter der Montage geprüft und genehmigt/gegengezeichnet werden (vgl. Bl. 67 d.A.). Im Anschluss erfolge die Weitergabe an das Personalwesen.

Dem Urlaubswunsch des Antragstellers stünden zudem dringende betriebliche Belange i.S.d. § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG entgegen, da die Antragsgegnerin im Bereich der Monteure erhebliche Personalengpässe zu beklagen habe (wegen des weiteren diesbezüglichen Vortrags der Antragsgegnerin wird auf Bl. 62 bis 64 d. A. Bezug genommen). So sei der Antragsteller nach Beendigung seiner Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum 10.10.-14.10.2022 für einen dringend erforderlichen Einsatz bei dem Kunden D. in Kassel eingeplant. Diesbezüglich verweist die Antragsgegnerin auf den Einsatzplan für Monteure für die 40.-43. KW (vgl. Bl. 68 d.A.).

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle und insbesondere die von beiden Seiten im Original eingereichten eidesstattlichen Versicherungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Antrag des Antragstellers ist zulässig und begründet.

I.

Nach § 62 Abs. 2 ArbGG finden im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Vorschriften über einstweilige Verfügungen gemäß §§ 935 ff. ZPO Anwendung. Jede einstweilige Verfügung setzt das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und Verfügungsgrundes voraus. In Rechtsprechung und Literatur ist überwiegend anerkannt, dass, um einem Arbeitnehmer einen effektiven Rechtsschutz gegen den Arbeitgeber zu gewährleisten, bei Vorliegen einer besonderen Eilbedürftigkeit die einstweilige Verfügung zuzulassen ist, die den Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für einen von ihm gewünschten Zeitraum Urlaub zu gewähren (vgl. beispielsweise BAG, Beschluss vom 22. Januar 1998 – 2 ABR 19/97 – AP BGB § 626 Nr. 115; LAG Rheinland-Pfalz vom 05. April 2007 – 9 SaGa 8/07 – bei juris; LAG Hamm vom 09. Juni 2004 – 18 Sa 981/04 – bei juris). Angesichts der Erfüllungswirkung ist allerdings der Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Ausnahmefälle beschränkt. Ggf. hat eine Abwägung mit den entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen des Arbeitgebers zu erfolgen.

II.

Der Antragsteller hat einen Verfügungsanspruch auf Urlaubsgewährung vom 10.10.22 bis einschließlich 14.10.2022, da dem Antragsteller dieser Urlaub nach Auffassung der zu erkennenden Kammer bereits genehmigt wurde und die Antragsgegnerin den Urlaub nicht

einseitig zurücknehmen oder widerrufen kann. Da der Anspruch gleichwohl zwischen den Parteien streitig ist, war die Antragsgegnerin zur Urlaubsgewährung zu verurteilen.

1.

Nach § 1 BUrlG schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Erholungsurlaub. Zur Erfüllung dieses gesetzlichen Anspruchs hat er den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen. Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen.

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt grundsätzlich durch Erklärung des Arbeitgebers. Diese Erklärung kann ausdrücklich abgegeben werden, indem dem Arbeitnehmer gegenüber mündlich oder schriftlich die festgesetzte Urlaubszeit bekannt gegeben wird. Eine solche Erklärung kann aber auch stillschweigend erfolgen, indem der Arbeitgeber den vorgetragenen Wünschen des Arbeitnehmers nicht widerspricht und sie damit billigt oder beispielsweise das Urlaubsentgelt bei Freistellung auszahlt (siehe Neumann/Fenski/Kühn/Neumann, 12. Aufl. 2021, BUrlG § 7 Rn. 19). Die Freistellung des Arbeitnehmers zu dem Zweck, Erholungsurlaub zu gewähren, erfolgt durch eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie kann auch durch schlüssiges Verhalten erfolgen oder durch betriebliche Übung (vgl. ErfK/Gallner, BUrlG, § 7, Rn 4-7).

In diesem Zusammenhang sind auch Urlaubslisten von Bedeutung, die vom Urlaubsplan zu unterscheiden sind. Urlaubsplan sind die Richtlinien, nach denen der Urlaub während des Urlaubsjahres oder während der Urlaubsperiode gewährt werden soll. Die Urlaubsliste dient nur dem Zweck, die Wünsche der Arbeitnehmer für den Urlaub festzustellen. Sie wird ausgelegt oder im Umlauf herumgegeben. Jeder Arbeitnehmer trägt seine Urlaubswünsche ein, ohne dass damit nun schon sofort die Urlaubszeit festliegt (LAG Düsseldorf 21.3.1968, BB 1968, 872; 8.5.1970, DB 1970, 1136; Arnold/Tillmanns § 7 Rn. 51 f.; ErfK/Gallner § 7 Rn. 16; Friese Rn. 186; Heilmann § 7 Rn. 11; Leinemann/Linck § 7 Rn. 16 ff.; Meisel DB 1965, 932; Natzel § 7 Rn. 11; Anhang § 7 Rn. 36; Schütz/Hauck Rn. 406 f.). Der Arbeitgeber stellt aufgrund der Urlaubsliste diese Wünsche zusammen und hat sie dann nach den betrieblichen Erfordernissen und den Wünschen der einzelnen Arbeitnehmer aufeinander abzustimmen. Das BAG hält die Urlaubsliste im Regelfall für eine Wissenerklärung zur Feststellung der Urlaubswünsche; sie ist keine Willenserklärung der Arbeitgeber etwa zur Urlaubserteilung oder Feststellung der Mitwirkung des Arbeitgebers zur Erfüllung von Urlaubsansprüchen (BAG 25.6.2019 – 9 AZR 546/17, NZA 2019, 1577). Wird die Urlaubsliste widerspruchlos vom Arbeitgeber hingenommen und auch nach einem Zeitraum, in dem sie hätte überprüft werden können und müssen, den

Wünschen der Arbeitnehmer nicht widersprochen, können diese grundsätzlich davon ausgehen, dass der Urlaub nach dieser Urlaubsliste genehmigt, d.h. festgelegt ist. Inwieweit das der Fall ist, hängt auch mit der jeweils bestehenden betrieblichen Übung zusammen. Insbesondere in Fällen, in denen, wie es häufig üblich ist, die Arbeitnehmer untereinander und auch schon unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, insbesondere hinsichtlich der Vertretung, den Zeitraum der einzelnen Urlaubswünsche aufeinander abgestimmt haben, bedarf es nicht nochmals einer ausdrücklichen Festlegung der Urlaubszeit durch den Arbeitgeber, sondern ergibt sich diese stillschweigend daraus, dass der Urlaubsliste vom Arbeitgeber binnen angemessener Frist nicht widersprochen wurde (Schaub ArbR-HdB/Linck § 104 Rn. 90; HK-BUrlG/Oppermann § 7 Rn. 16; Kempe AuA 1999, 6; Kleinebrink ArbRB 2013, 257; Krenz PersR 2010, 140; Müller AiB 2010, 104; HessLAG 8.7.1996, ZTR 1997, 234 mAnm. v. Papenheim ZMV 1998, 39; LAG Nürnberg, 21.2.2014, BB 2014, 1139).

Da der Arbeitnehmer sich auf seinen Urlaub vorbereiten und insbesondere rechtzeitig buchen muss etc, falls er verreisen will, ist der Arbeitgeber gehalten, den Urlaub rechtzeitig festzulegen und sich auf die Wünsche des Arbeitnehmers nach deren Überprüfung und Abstimmung in den betrieblichen Belangen und den Wünschen anderer Arbeitnehmer zu äußern. Wann im Einzelfall durch Nichtwiderspruch gegen die Urlaubsliste die Urlaubszeit festgelegt ist, lässt sich regelmäßig nur nach der im Betrieb bestehenden Übung bestimmen (vgl. Neumann/Fenski/Kühn/Neumann, 12. Aufl. 2021, BUrlG § 7 Rn. 20-22).

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer freigestellt, also die Leistungszeit bestimmt, in der der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers iSv. § 362 Abs. 1 BGB erfüllt werden soll, und das dem Arbeitnehmer mitgeteilt, hat der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubs die für die Erfüllung dieses Anspruchs erforderliche Leistungs/Erfüllungshandlung iSv. § 7 Abs. 1 BUrlG vorgenommen (BAG 9. August 1994 - 9 AZR 384/92 - AP BUrlG § 7 Nr. 19 = EzA BUrlG § 7 Nr. 97). An diese Erklärung ist der Arbeitgeber gebunden und kann den Urlaub des Arbeitnehmers nicht mehr einseitig verändern (vgl. BAG, Urteil vom 20. Juni 2000 - 9 AZR 405/99 -, BAGE 95, 104-111).

2.

Unter Anwendung der vorstehenden Grundsätze war der vom Antragsteller beantragte Urlaub für die 41. KW schon genehmigt, als die Antragsgegnerin ihm am 30.09.22 mitteilte, er könne den gewünschten Urlaub ab 10.10.22 nicht nehmen.

Der Kläger hat vorgetragen und an Eides Statt versichert, dass in den ganzen vergangenen Jahren die Urlaubseintragungen im Jahreskalender als Urlaubsantrag ausgereicht hätten

und dieser damit genehmigt gewesen sei. Eine ausdrückliche Genehmigung, beispielsweise durch eine Unterschrift des Teamleiters, sei nie erfolgt.

Unter Zugrundelegung der Grundsätze zu den Urlaubslisten ist daher von einer betrieblichen Übung auszugehen, dass der Urlaub dann genehmigt war und genommen werden kann, jedenfalls, wenn er wie vorliegend monatelang im Kalender stand. Der Antragsteller musste daher aufgrund der Praxis in der Vergangenheit nicht damit rechnen, dass die Antragsgegnerin ihm 10 Tage vor Urlaubsantritt mitteilen würde, er könne den Urlaub nicht nehmen.

Daran ändert auch die längere Arbeitsunfähigkeit des Klägers nichts. Der Kläger hat seine Urlaubsmeldung bereits im November 2021 abgegeben. Die Antragsgegnerin hat hierauf monatelang, auch noch nach Erhalt des Serviceauftrages für die 41. KW in Kassel, den Urlaub des Antragstellers in dem von ihm einsehbaren Jahreskalender stehen lassen und keine Bedenken mitgeteilt. Damit gilt der Urlaub als genehmigt, unabhängig davon, ob der Kläger arbeitsunfähig wurde oder nicht.

Für den Vortrag der Antragsgegnerin, dass der Urlaub vor dem jeweiligen Urlaubszeitraum von dem Vorgesetzten ausdrücklich genehmigt werden müsse, hat die Antragsgegnerin keine Beispiele genannt. Der Antragsteller hat vorgetragen, sein Urlaub sei nie schriftlich durch den Teamleiter genehmigt worden. Wenn dies doch so gewesen sein sollte, hätte die Antragsgegnerin hierfür einen Beleg einreichen können und müssen. Der Verweis, wie es nach ihrer Auffassung im Betrieb üblich sei, genügt nicht, wenn es in der Abteilung des Antragstellers anders gehandhabt wurde.

Der Antragsgegnerin ist zuzugestehen, dass sie erhebliche betriebliche Gründe vorgetragen hat, welche einer Urlaubsgewährung des Antragstellers entgegenstehen könnten. Da der Urlaub jedoch bereits genehmigt war, und zwar aufgrund der Praxis in der Vergangenheit und dem geführten Jahreskalender, kann sie die Gründe nicht mehr einwenden. Einmal genehmigter Urlaub kann einseitig nicht zurückgenommen werden. Daher sind die Gründe nicht zu berücksichtigen und der Anspruch des Antragstellers zu bejahen.

III.

Der Kläger hat auch einen Verfügungsgrund hinsichtlich der Urlaubsgewährung vom 10.10.22 bis 14.10.22.

1.

Um einem Arbeitnehmer einen effektiven Rechtsschutz gegen den Arbeitgeber zu gewährleisten, ist bei Vorliegen einer besonderen Eilbedürftigkeit die einstweilige Verfügung zuzulassen, die den Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für einen von ihm gewünschten Zeitraum Urlaub zu gewähren. Angesichts der Erfüllungswirkung ist allerdings der Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Ausnahmefälle beschränkt. Dies gebietet zum einen, dass der Arbeitnehmer neben dem drohenden Zeitablauf drohende und nicht mehr umkehrbare Nachteile darlegen muss. Umgekehrt hat ggf. auch eine Abwägung mit den dringenden betrieblichen Gründen des Arbeitgebers zu erfolgen (vgl. LAG Baden-Württemberg, 03.06.2009 - 10 SaGa 1/09 - NZA-RR 2010, 178, juris Rn. 13 ff. m.w.N.).

Einerseits besteht das Gebot des effektiven Rechtsschutzes (Art. 2 Abs. 1, 20 Abs. 3 GG). Es reicht nicht, überhaupt Rechtsschutz zur Verfügung zu stellen, wenn dieser wegen Zeitablaufs keinen Sinn ergibt (vgl. BVerfG 25.01.2005; 2 BvR 656/99, 2 BvR 657/99, 2 BvR 683/99, zit. n. juris Rn 89). Deshalb muss es in bestimmten Einzelfällen möglich sein, im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes seine Rechte durchzusetzen, auch wenn damit die Hauptsache vorweggenommen wird. Andererseits ist das Gebot effektiven Rechtsschutzes nicht einseitig aus der Perspektive der Anspruchsteller zu betrachten. Auch der beklagte Anspruchsgegner hat Anspruch darauf, vor ungerechtfertigter Inanspruchnahme geschützt zu werden und sich im Verfahren hinreichend zur Wehr setzen zu können. Deshalb setzt der Verfügungsgrund voraus, dass der Kläger darlegt und glaubhaft macht, weshalb er darauf angewiesen ist, zu diesem ganz bestimmten von ihm begehrten Zeitraum Urlaub zu haben und worin genau der die normalen Nachteile übersteigende wesentliche Nachteil liegt, der mit einer Ablehnung dieses konkreten Urlaubswunsches verbunden wäre (LAG Thüringen v. 28.04.2016, 6 SaGa 5/16, bei juris).

2.

Unter Anwendung der vorstehenden Grundsätze ist der Verfügungsgrund nach Auffassung der zu erkennenden Kammer zu bejahen.

Die Eilbedürftigkeit ergibt sich einerseits daraus, dass eine Entscheidung in der Hauptsache vor Beginn des Urlaubes nicht möglich war. Andererseits hat der Antragsteller an Eides Statt versichert, dass er in der 41. KW mit seinem Sohn diverse Termine bei Ausbildungsbetrieben wahrnehmen muss. Dies hat er in der Kammerverhandlung dahingehend konkretisiert, dass diese Termine insbesondere von Dienstag bis Donnerstag stattfinden und seine Ehefrau hierfür nicht zur Verfügung stünde.

Da der Anspruch des Klägers auf die Urlaubstage feststeht und der Urlaub nach Auffassung der zu erkennenden Kammer bereits genehmigt war, gebietet es das Gebot des effektiven Rechtsschutzes, die Anforderungen an den Verfügungsgrund in einem solchen Fall zu reduzieren. Je sicherer der Anspruch des Antragstellers feststeht, umso mehr reduzieren sich die Anforderungen an den Verfügungsgrund.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Der Wert des Streitgegenstands war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen, seine Höhe folgt aus § 42 GKG und §§ 3 ff ZPO und errechnet sich aus dem Vergütungsanspruch des Klägers für eine Woche Urlaub.

gez. ...

Beglaubigt:
Bremen, 07.10.2022

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

