

- Abschrift -



Arbeitsgericht Braunschweig

Im Namen des Volkes

Urteil

4 Ca 373/19

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Braunschweig, 38100 Braunschweig

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig auf die mündliche Verhandlung vom 20. November 2019 für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin in der Zeit vom 17.12.2019 bis zum 31.12.2019 Erholungsurlaub zu gewähren.
2. Die Kosten des Rechtsstreites trägt die Beklagte.

3. Der Streitwert wird auf 839, 16 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Urlaubsgewährung für den Zeitraum vom 17.12. bis 31.12.2019.

Die 1966 geborene Klägerin ist seit dem 21.09.2009 bei der Beklagten als Pflegeassistentin mit einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 2.100,00 EUR beschäftigt. Zudem ist die Klägerin Vorsitzende des bei der Beklagten amtierenden Betriebsrates.

Die Klägerin hat einen vertraglichen Anspruch auf einen Jahresurlaub von 31 Arbeitstagen. Sie hat Ende 2018 im Rahmen der im Betrieb der Beklagten üblichen Urlaubsplanung u a für den Zeitraum vom 17.12. bis 31.12.2019 Urlaub beantragt. Die Klägerin möchte in dieser Zeit eine Reise in ihren Heimatort B unternehmen, um dort die Weihnachtsfeiertage zusammen mit ihrer dort ansässigen Familie zu verbringen. Die Klägerin und ihre Familie gehören dem katholischen Glauben an, sodass das Weihnachtsfest für sie eine besondere Bedeutung hat.

Die Beklagte lehnte den Urlaubsantrag der Klägerin für den vorgenannten Zeitraum mit Schreiben vom 11.06.2019 ab. Zur Begründung verwies sie darauf, dass Urlaub in der Weihnachtszeit und an Silvester in der Regel bei keinem Mitarbeiter genehmigt werde, um allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, die Zeit mit der Familie zu verbringen. Mit Schreiben vom 03.07.2019 hat der Betriebsrat seine Zustimmung zum Urlaub der Klägerin vom 17.12. bis 31.12.2019 verweigert.

Mit Schreiben vom 31.07.2019 forderte die Klägerin die Beklagte erneut auf, ihr für den Zeitraum vom 17.12. bis 31.12.2019 Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 06.08.2019 lehnte die Beklagte den Urlaubsantrag wiederum ab. Zur Begründung führte sie aus, dass bei der Beklagten eine Urlaubssperre zwischen Weihnachten und Silvester bestehe, um einen reibungslosen Betriebsablauf zu gewährleisten. Dank dieser Regelung sei es möglich, den Mitarbeitern zwei bis drei freie Tage während der Feiertage zu erfüllen.

Mit ihrer am 03.09.2019 beim erkennenden Gericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren der Urlaubsgewährung für den Zeitraum vom 17.12. bis 31.12.2019 weiter.

Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklagte habe entgegenstehende dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nicht hinreichend dargelegt. Im Übrigen sei

in der Vergangenheit auch anderen Arbeitnehmern im Zeitraum Weihnachten und Silvester freigegeben worden. Die freien Tage stünden im Widerspruch zur behaupteten Urlaubssperre. Die Klägerin bestreitet, dass der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vom 03.07.2019 ein wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde liege.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin in der Zeit vom 17.12.2019 bis zum 31.12.2019 Erholungsurlaub zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, der Urlaubsgewährung stünden dringende betriebliche Belange entgegen. Bei der Beklagten gelte im Dezember 2019, insbesondere im Zeitraum vom 23.12. bis 31.12.2019 eine Urlaubssperre. Diese Urlaubssperre liege darin begründet, dass jährlich in diesem Zeitraum ein erhöhter Krankenstand der beschäftigten Pflegekräfte zu erwarten sei. Um dennoch den Wünschen und Interessen der Mitarbeiter an den Weihnachtsfeiertagen sowie an Silvester gerecht zu werden, versuche die Beklagte, entweder an den Weihnachtstagen oder aber über den Jahreswechsel Freidienste der Mitarbeiter einzuplanen. Eine vorherige Urlaubsgewährung könne dagegen aufgrund des im Ausmaß unvorhersehbaren Krankenstandes zu einer Nichterfüllung des Pflegeauftrages führen. Die Genehmigung des Urlaubs der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum könne je nach Höhe des Krankenstandes dazu führen, dass mehrere Beschäftigte an Weihnachten und Silvester zum Dienst eingesetzt werden müssten. Hinsichtlich der Urlaubssperre sei zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat eine Regelungsabrede geschlossen worden. Im Übrigen stehe der Urlaubsgewährung für die Klägerin auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entgegen, da der Betriebsrat die Zustimmung zur Urlaubsgewährung verweigert habe. An diese Entscheidung des Betriebsrats sei die Beklagte gebunden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens, wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen, die nebst Anlagen sämtlich Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

1.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub für den Zeitraum 17.12.2019 bis 31.12.2019 aus § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG.

1.

Es besteht unstreitig ein Anspruch auf Erholungsurlaub der Klägerin, der den genannten Zeitraum abdeckt. Die Beklagte hat keine hinreichenden Tatsachen dafür vorgetragen, dass der zeitlichen Festlegung des Urlaubs im Streitfall dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (§ 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG). Der Arbeitgeber, der sich auf ein Leistungsverweigerungsrecht aus § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG beruft, hat dessen Voraussetzungen darzulegen und im Leistungsprozess über die Gewährung von Urlaub zu beweisen. Es handelt sich um eine rechtshindernde Einwendung des Schuldners (Gallner, in ErfK, § 7 BUrlG Rdnr. 17).

Von dringenden betrieblichen Belangen ist nicht bereits auszugehen, wenn die Berücksichtigung des vom Arbeitnehmer geäußerten Wunschs zu Störungen im Betriebsablauf führt. Diese treten regelmäßig beim Fehlen eines Arbeitnehmers auf. Sie sind hinzunehmen und durch entsprechende Personaldispositionen auszugleichen (Gallner, in ErfK, § 7 BUrlG Rdnr. 18). Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer rechtfertigen eine Leistungsverweigerung nur, wenn aus betrieblichen Gründen nicht jeder Urlaubswunsch erfüllt werden kann. Die Bestimmung des Urlaubszeitpunkts obliegt nicht dem billigen Ermessen des Arbeitgebers im Sinne von § 315 BGB, sondern der Arbeitgeber ist als Schuldner des Urlaubsanspruchs verpflichtet, die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und daher auch den Urlaub für den vom Arbeitnehmer angegebenen Termin festzusetzen, wenn die Leistungsverweigerungsvoraussetzungen des § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG nicht vorliegen.

2

Gemessen an diesen Voraussetzungen hat die Beklagte nicht hinreichend substantiiert vorgetragen, dass im streitgegenständlichen Zeitraum eine betriebliche Unterbesetzung vorliegt, die den Urlaubswunsch der Klägerin entgegensteht. Die Beklagte trägt insoweit lediglich vor, dass jährlich in diesem Zeitraum ein erhöhter Krankenstand der beschäftigten Pflegekräfte zu verzeichnen sei, sodass eine Urlaubssperre verhängt werde. Im Fall der Genehmigung des Urlaubs der Klägerin sei zu befürchten, dass andere Arbeitnehmer sowohl an Weihnachten als auch an Silvester arbeiten müssten. Dazu hat sie im Kammertermin ergänzend die Namen von sechs betroffenen Mitarbeiterinnen genannt. Dies sei unter Berücksichtigung einer fairen Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer unsachgemäß und würde zu einer Vernachlässigung der Interessen der übrigen Arbeitnehmer führen. Im Übrigen müsse sichergestellt werden, dass die Beklagte ihren Pflegeauftrag ordnungsgemäß erfüllen könne.

Diesen Sachvortrag hält die Kammer nicht für ausreichend. Das Vorbringen der Beklagten verhält sich insbesondere weder zum konkreten Personalbedarf im streitgegenständlichen Zeitraum, noch zum vorhandenen Personal, noch zur konkret prognostizierten krankheitsbedingten Fehlquote. Zu diesen Berechnungsgrößen hätte die Beklagte aber ohne Weiteres konkret vortragen können und müssen. Im Übrigen ist für das Gericht auch nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund gleich sechs Mitarbeiterinnen an allen Feiertagen arbeiten müssen, wenn die Klägerin Urlaub erhält.

3.

Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass einer Urlaubsgewährung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entgegenstehe. Zwar hat der Betriebsrat über § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bzgl. der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie hinsichtlich der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird. Auch hat der Betriebsrat im konkreten Fall der Urlaubsgewährung der Klägerin seine Zustimmung verweigert. Der einzelne Arbeitnehmer braucht sich jedoch mit der zeitlichen Festlegung seines Urlaubs durch Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zufrieden zu geben. Er kann gegen den Arbeitgeber auf Erteilung des Urlaubs für einen bestimmten anderen Zeitraum unter Berufung auf § 7 Abs. 1 BUrlG im Urteilsverfahren klagen (vgl. Fitting u. a., BetrVG, 29. Aufl., § 87 Rdnr. 211).

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, dass mit dem Betriebsrat eine Regelungsabrede über eine Urlaubssperre geschlossen worden sei, ist auch dieser Vortrag bereits unsubstantiiert. Dem Vorbringen der Beklagten lässt sich nicht entnehmen, wann genau, zwischen wem, mit welchem genauen Inhalt eine Regelungsabrede getroffen worden ist. Ein solcher Vortrag darf von vornherein erwartet werden, so dass der Beklagten insoweit auch kein Schriftsatznachlass zu gewähren war.

Selbst wenn eine Regelungsabrede über eine Urlaubssperre bestanden haben sollte, hätte der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber sich dennoch mit dem konkreten Urlaubsantrag auseinandersetzt und eine individuelle Prüfung vornimmt, inwieweit eine Urlaubsgewährung ermöglicht werden kann (vgl. LAG Köln v. 18.03.2019 - 2 TaBV 116/18- Rdnr. 33). Hierbei ist wiederum in Abwägung zu treffen zwischen den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers und den betrieblichen Belangen. Dies gilt vorliegend umso mehr, als die Beklagte die Urlaubssperre selbst dadurch in Frage stellt, dass sie den Mitarbeiterinnen an den Weihnachtstagen und an Silvester zwei bis drei freie Dienstage ermöglicht.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.