

# Newsletter-Arbeitsrecht III/2014

Sehr geehrte Mandanten,  
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die dritte Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2014 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe stelle ich Ihnen die neuen Tendenzen in der Arbeitsrechtssprechung vor.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr

David Pitzer  
Rechtsanwalt



In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Zur Erkennbarkeit der Schwerbehinderteneigenschaft in der Bewerbung
2. Keine Diskriminierung Transsexueller
3. Keine Altersdiskriminierung bei den gesetzlichen Kündigungsfristen
4. Unfreundliche E-Mails an Kunden rechtfertigen Abmahnung
5. Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes rechtfertigt Kündigung nicht
6. Kündigung wegen Arbeitszeitbetrug auch nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit
7. Zum Missbrauch von Arbeitszeitkonten in der Leiharbeit
8. Streit um Vergütung berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung
9. Wirksamer Klageverzicht gegen überdurchschnittliches qualifiziertes Zeugnis
10. Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell ist mehr als ein Arbeitsversuch
11. Arbeitgeber muss im Zweifel Erholungsurlaub von sich aus gewähren



David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite zwei

## Rechtsprechung

### **1. Zur Erkennbarkeit der Schwerbehinderteneigenschaft in der Bewerbung (BAG, Urteil vom 18.09.2014, 8 AZR 759/13)**

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle eines öffentlichen Arbeitgebers.

Aus den Bewerbungsunterlagen war im Anschreiben sowie im Lebenslauf kein Hinweis auf die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ersichtlich, lediglich in der sehr umfangreichen Anlage zu der Bewerbung war auf Blatt 24 eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises enthalten.

Nachdem der öffentliche Arbeitgeber im Auswahlverfahren zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen hatte, den Kläger jedoch nicht zum Vorstellungsgespräch geladen hatte, machte dieser eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund Schwerbehinderung geltend.

Er führte unter anderem an, dass aus einer anderen, zeitlich früheren Bewerbung seine Schwerbehinderteneigenschaft bekannt gewesen sein musste.

Die Richter lehnten einen Entschädigungsanspruch nach §§ 81 Abs. 2 SGB IX (Sozialgesetzbuch 9. Buch), 15 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ab.

Die Richter argumentierten, dass ein solcher Entschädigungsanspruch vo-

raussetze, dass in den Unterlagen ein hinreichend deutlicher Hinweis auf die Schwerbehinderung der Person zum Zeitpunkt der Bewerbung gegeben sein muss. So seien unauffällige Informationen oder eine in den weiteren Anlagen der Bewerbung befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises keine ausreichende Information des Arbeitgebers (Urteil des Senates vom 26.09.2013 - 8 AZR 650/12).

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung weiterhin klar, dass ein schwerbehinderter Bewerber in jedem Falle das Wahlrecht habe, ob seine Schwerbehinderung nach SGB IX bei der Bewerbung berücksichtigt werden soll oder ob er darauf verzichten möchte. In jedem Fall habe der Arbeitgeber den Datenschutz zu berücksichtigen, was eine "Übernahme" der Kenntnis aus einer früheren Bewerbung jedenfalls verbiete, so die Richter.

### **2. Keine Diskriminierung Transsexueller (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.04.2014, 7 Sa 501/13)**

Ein schlechter Scherz über das maskuline Aussehen einer Bewerberin rechtfertigt nicht einen Schadensersatzanspruch nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber nicht wusste, dass die Bewerberin eine transsexuelle Person ist, so die Richter des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz.

In einem Vorstellungsgespräch hatte der Vorgesetzte die Bewerberin scherz-

haft gefragt, wo denn die Frau sei, die man ihn zum Gespräch angekündigt habe. Nach dem Vorstellungsgespräch wurde auf die Stelle eine andere Bewerberin eingestellt.

Die Bewerberin machte einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber geltend und argumentierte, sie sei herabwürdigend behandelt worden und ihre geschlechtliche Identität sei angezweifelt worden. Es sei ein Unding, so die Klägerin, dass transgeschlechtliche Menschen bereits dann diskriminiert würden, wenn das gewählte Geschlecht visuell von der jeweiligen Geschlechtsnorm abweichen würde.

Die Transsexualität offenbarte die Bewerberin allerdings erst im Berufungsverfahren.

Die Richter urteilten, dass im rechtlichen Sinne keine Benachteiligung wegen der Transsexualität der Bewerberin vorliege. Entscheidend sei, so die Richter, dass der potentielle Arbeitgeber hier zum Zeitpunkt der behaupteten Diskriminierung nichts von der Transsexualität gewusst habe. Daraus ergebe sich, dass die Bewerberin auch nicht deswegen abgelehnt worden sei.

Das Verhalten des Vorgesetzten sei auch nicht als schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts einzustufen, so die Richter.

### **3. Keine Altersdiskriminierung bei den gesetzlichen Kündigungsfristen (BAG, Urteil vom 18.09.2014, 6 AZR 636/13)**



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite drei

Weil einer seit drei Jahren beim Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmerin mit der gesetzlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gekündigt wurde, rief sie das Arbeitsgericht an und berief sich auf das Verbot der Altersdiskriminierung.

Sie ist der Meinung, dass gegenüber jüngeren Mitarbeitern solche Mitarbeiter begünstigt werden, die aufgrund ihres Alters eine längere Betriebszugehörigkeit erreicht haben, denn diese Mitarbeiter genießen im Rahmen der gesetzlichen Kündigungsfristen eine weitaus längere Kündigungsfrist.

Hierin sei eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer zu sehen. Die Richtlinie 2000/78/EG Des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf untersage eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Diese sei in der nicht zu erreichenden Möglichkeit eines langen Kündigungsschutzes für junge Mitarbeiter zu sehen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden gegen die Klägerin und bestätigten damit die Vorinstanzen.

Zwar führen die Differenzierung der Kündigungsfristen nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer.

Sinn und Zweck der Norm sei allerdings, länger beschäftigten und damit Betriebstreue von Mitarbeitern, die ty-

pischerweise ein höheres Alter besäßen, einen besseren Kündigungsschutz durch lange Kündigungsfristen zu gewähren.

So sei zur Erreichung dieses Ziels eine konkrete Staffelung angemessen und im Sinne der Richtlinie auch erforderlich, so die Richter.

#### **4. Unfreundliche E-Mails an Kunden rechtfertigen Abmahnung (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20.05.2014, 2 Sa 17/14)**

Weil ein Mitarbeiter mehrfach an einen Kunden unfreundliche E-Mail Nachrichten gesendet hatte, mahnte ihn der Arbeitgeber ab.

Der Mitarbeiter verlangte die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein bestätigten allerdings das Urteil des Arbeitsgerichtes und wiesen die Klage ab.

Sie stellten klar, dass Arbeitnehmer nur unter bestimmten Voraussetzungen die Entfernung einer Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen können.

Dies ist insbesondere dann möglich, wenn die Abmahnung inhaltlich nicht genügend bestimmtes, oder unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, oder auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des abgemahnten Arbeitnehmers beruht, oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletze, oder wenn bei einer zurecht erteilten Abmahnung das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers auf

Verbleib in der Personalakte nicht mehr bestehen würde.

Die Richter sahen im vorliegenden Fall keine der Voraussetzungen erfüllt, denn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers sei in diesem Fall keine Lappalie. Er sei zu Kommunikation mit den Kunden eingestellt.

So sei die Abmahnung jedenfalls dann gerechtfertigt, wenn – wie vorliegend – wiederholt unfreundlich mit Kunden kommuniziert werde.

#### **5. Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes rechtfertigt Kündigung nicht (Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 12.02.2014, 9 Ca 5518/13)**

Bereits bei Vertragsschluss wies eine Arbeitnehmerin darauf hin, dass sie im Vorjahr bereits einen Urlaub gebucht habe, und diese in die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses fallen würde. Der Arbeitgeber sagte bei Einstellung die Genehmigung dieses Erholungsurlaubs zu, widerrief die Urlaubsgenehmigung allerdings später ohne Angabe von Gründen.

Nachdem die Arbeitnehmerin nun durch einen Anwalt um die Bestätigung der erteilten Urlaubsgenehmigung ersuchen ließ, reagierte weder die Geschäftsleitung, noch die Personalabteilung des Arbeitgebers, und die Arbeitnehmerin wurde unter Bezugnahme auf die Probezeit gekündigt.

Im gerichtlichen Verfahren erklärte der Arbeitgeber, die Kündigung sei erfolgt,



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite vier

da für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit keine Basis bestehen würde. Das Vorgehen der Arbeitnehmerin sei im Hause des Arbeitgebers wieder gewünscht noch üblich.

Das zuständige Arbeitsgericht erklärte die Kündigung für unwirksam stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Befristung fortbesteht. Zwar finde für die Kündigung das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, da gemäß § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestehen müsse. Dennoch sei die Kündigung an allgemeinen Rechtsvorschriften sowie dem Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu messen.

Weiterhin stellten die Richter fest, dass die Beziehung des Anwalts angemessen war und die anwaltliche Reaktion als nicht unzulässig und als unangemessen anzusehen sei.

Die Richter urteilten, dass nach der Würdigung aller Umstände die Kündigung als eine Maßregelung im Sinne des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu sehen sei. Aus den Gesamtumständen würde deutlich, so die Richter, dass die Arbeitnehmerin für die legitime Wahrnehmung ihrer Rechte bestraft werden soll. Die Kündigung sei somit absolut unangemessen.

**6. Kündigung wegen Arbeitszeitbetrug auch nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit (Hessisches LAG, Urteil vom 17.02.2014, 16 Sa 1299/13)**

Ein Arbeitnehmer und Vater eines Kindes war seit mehr als 25 Jahren bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Im Falle von privaten Arbeitsunterbrechungen musste der Arbeitnehmer bei Verlassen der Produktion die Zeiterfassung bedienen. Auch musste er sich zurückmelden, wenn er die Produktion wieder betritt.

Der Arbeitnehmer wurde dabei beobachtet, dass er die elektronische Zeiterfassung per Chip nicht korrekt bediente, den Chip in seiner Geldbörse beließ und ebenfalls mit seiner Hand beim an- und abmelden abschirmte. Nach Überprüfung stellte der Arbeitgeber fest, dass dem Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 1,5 Monaten insgesamt mehr als 3,5 Stunden als Arbeitszeit gezahlt wurden, obwohl er in diesen Zeiten wegen privater Arbeitsunterbrechung nicht anwesend war.

Gegen die in der Folge ausgesprochene fristlose Kündigung wehrte sich der Arbeitnehmer.

Das hessische Landesarbeitsgericht bestätigte die Urteile der Vorinstanzen.

Da die Zeiterfassung ein akustisches Signal von sich gibt, wenn der jeweilige Mitarbeiter sich an- oder abgemeldet, scheidet ein Versehen des Arbeitnehmers aus. Die Richter gingen davon aus, dass der Arbeitnehmer bewusst nur so getan habe, als ob er die Anlage bedienen würde. Wegen des fehlenden akustischen Signals sei ihm sein Verhalten auch bewusst gewesen.

Dem Arbeitgeber sei es daher wegen

vorsätzlichen Arbeitszeitbetruges nicht zumutbar, nur mit einer Abmahnung auf das Verhalten zu reagieren, da der Vertrauensbruch schwerer wiege als die lange Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

**7. Zum Missbrauch von Arbeitszeitkonten in der Leiharbeit (BAG, Urteil vom 16.04.2014, 5 AZR 483/12)**

Der Kläger war bei einem Unternehmen zum Verleih von Fachpersonal eingestellt. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass die wöchentliche Mindestarbeitszeit 35 Stunden betragen soll. Weiterhin wurden ein Arbeitszeitkonto vereinbart, das Mehrarbeitsstunden bis zu einer Höchstgrenze von 200 Stunden, Minderstunden bis zu einer Höhe von 100 Stunden erfassen sollte.

Da der Kläger für die Tage, an denen auf den jeweiligen Baustellen, auf denen er eingesetzt war, nicht gearbeitet wurde, keine Ersatzarbeit zugewiesen bekam, klagte dieser auf Lohnanspruch aus Annahmeverzug.

In den gegenständlichen Wochen war die Mindestarbeitszeit jedoch nie geringer als 35 Wochenstunden gewesen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts wiesen die Klage übereinstimmend mit den Vorinstanzen ab, da ein Anspruch auf Annahmeverzug gemäß §§ 615, 293 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht bestünde. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit in den zu Frage stehenden Wochen sein nie unterschritten worden.



**David Pitzer**  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite fünf

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung allerdings klar, unter welchen Voraussetzungen in einem Leiharbeitsverhältnis Annahmeverzug eintritt.

So richte sich der zeitliche Umfang des Annahmeverzuges stets nach den arbeitsvertraglich vereinbarten beziehungsweise tatsächlich praktizierten Arbeitszeiten.

Ein allgemeiner Grundsatz, wonach jeder Arbeitnehmer von Montag bis Freitag zu beschäftigen sei, bestünde nicht. Die Festlegung der Lage der Arbeitszeit obliege grundsätzlich dem Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes nach § 106 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO).

So dürfe das Arbeitszeitkonto im Leiharbeitsverhältnis nicht dazu dienen, § 11 Abs. 4 Satz 2 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) zu umgehen und das Beschäftigungsrisiko auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, stellten die Richter klar.

## **8. Streit um Vergütung berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.10.2013, 5 Sa 111/13)**

Weil ein Arbeitnehmer der Auffassung war, nicht ausreichend vergütet zu werden, verweigerte er es, die ihm zugewiesene Arbeit auszuführen.

Grund hierfür war, dass neben der mit einem Stundenlohn von 12,00 Euro zu vergütenden Arbeit für bestimmte Arbeiten auch ein Akkordlohn vereinbart war. Nach einer Periode, in der der

Arbeitnehmer ausschließlich die Tätigkeiten ausführte, für die Akkordlohn vereinbart war, rechnete er sich für die Tätigkeit einen um mehrere Euro unter dem vereinbarten Stundenlohn liegenden Lohn aus. Da ihm dieser zu niedrig erschien, konfrontierte er den Geschäftsführer und forderte mehr Lohn.

Dieser verneinte eine Anpassung des Lohns und forderte den Arbeitnehmer unter Androhung der Kündigung zur Arbeitsaufnahme auf. Da der Arbeitnehmer an seiner Haltung festhielt, wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Das angerufene Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage mit dem Argument statt, dem Arbeitnehmer hätte eine weitere Möglichkeit gegeben werden müssen, seine Position zu überdenken.

Dem folgte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein nicht. Die Richter stellten klar, dass der Arbeitnehmer die Arbeit nicht hätte verweigern dürfen. Hieran ändere auch eine möglicherweise unzureichende Vergütungsabrede nichts.

Der Arbeitnehmer hätte hier zunächst seine zugewiesene Arbeit verrichten müssen und habe kein Recht dazu besitzen, diese zurückzuhalten. Streitigkeiten über die Vergütung hätte er gegebenenfalls später nach Erhalt der Lohnabrechnung führen können.

Auch die Behauptung des Klägers, er habe sich über sein Zurückbehaltungsrecht geirrt, sei unbeachtlich, so die Richter. Hier trage der Arbeitnehmer

das Irrtumsrisiko.

Und aufgrund der beharrliche Arbeitsverweigerung sei eine fristlose Kündigung jedenfalls gerechtfertigt, so die Richter.

## **9. Wirksamer Klageverzicht gegen überdurchschnittliches qualifiziertes Zeugnis (LAG Niedersachsen, Urteil vom 27.03.2014, 5 Sa 1099/13)**

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen stellte in seiner kürzlich ergangenen Entscheidung klar, dass Arbeitnehmer als Gegenleistung für ein überdurchschnittliches Arbeitszeugnis wirksam auf die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage verzichten können.

Der Arbeitnehmer hatte nach erfolgter betriebsbedingter Kündigung mit seinem Arbeitgeber eine Abwicklungsvereinbarung geschlossen. In dieser verpflichtete sich der Arbeitgeber zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Führungsbewertung. Im Gegenzug verzichtete der Arbeitnehmer auf die Möglichkeit, Kündigungsschutzklage zu erheben.

Nachdem der Arbeitnehmer noch einmal über sein Handeln nachgedacht hatte, widerrief er die Abwicklungsvereinbarung und erhob Kündigungsschutzklage.

Ohne Erfolg, so urteilten die Richter des Landesarbeitsgerichtes Niedersachsen. Die Richter stellten klar, dass ein reiner Klageverzicht ohne Kompensation



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite sechs

durch ein substantiiertes Entgegenkommen der Arbeitgeberseite gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) generell unangemessen sei.

Im vorliegenden Fall solle dies jedoch anders zu beurteilen sein, da der Arbeitgeber die Erteilung eines überdurchschnittlichen Zeugnisses zugesagt habe, was dem Arbeitnehmer im Normalfall nicht zustehen würde.

Generell stünde den Arbeitnehmern ausschließlich ein Anspruch auf ein durchschnittliches Zeugnis zu. Alles, was eine bessere Benotung erfordere, habe der Arbeitnehmer im Zweifel vor Gericht zu beweisen.

## **10. Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell ist mehr als ein Arbeitsversuch (OLG Köln, Urteil vom 10.01.2014, 20 U 119/13)**

Das Oberlandesgericht Köln entschied kürzlich, dass die Zeiten der stufenweisen Wiedereingliederung in das Berufsleben, so genanntes Hamburger Modell, keine Zeit der Arbeitsunfähigkeit darstellt. In dieser Zeit existiert auch kein Anspruch auf Krankentagegeld.

Ein Angestellter, der bei einer Versicherungsgesellschaft eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen hatte, wurde nach einer psychischen Erkrankung im Rahmen des so genannten Hamburger Modells stufenweise wieder in das Berufsleben eingegliedert.

Weil der Angestellte auch für die Zeit der Wiedereingliederung Krankentage-

geld erhalten wollte, klagte er vor dem Landgericht Köln.

Dieses war, wie auch das Oberlandesgericht Köln der Meinung, dass mit Beginn der Wiedereingliederungsmaßnahme eine Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht mehr gegeben war. Er habe seine bisherige berufliche Tätigkeit zumindest teilweise wieder ausgeübt und habe somit keinen Anspruch auf Zahlung.

Bei der stufenweisen Wiedereingliederung handelt es sich nicht um einen bloßen Arbeitsversuch, so die Richter, denn der behandelnde Arzt hätte vor Beginn der Maßnahme festgestellt, dass die zuvor vom Angestellten ausgeübte berufliche Tätigkeit zunächst teilweise von ihm wieder ausgeübt werden könne.

Der Umstand, dass der Angestellte während der Wiedereingliederung anstelle des Arbeitsentgeltes Krankengeld bezogen habe stünde dem nicht entgegen. So sei die Zahlung des Krankentagegeldes nicht an den Verlust des Arbeitseinkommens gekoppelt, sondern ausschließlich daran, dass der Angestellte eine Arbeitstätigkeit nicht ausübe, so die Richter.

## **11. Arbeitgeber muss im Zweifel Erholungsurlaub von sich aus gewähren (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014, 21 Sa 221/14)**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschied, dass Arbeitgeber

generell dazu verpflichtet sein können, sowohl den Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), als auch den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von sich aus zu gewähren.

Tut der Arbeitgeber dies nicht, muss er im Zweifel Schadensersatz leisten.

Die Richter stellten dabei klar, dass der Anspruch entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 15.09.2011, 8 AZR 846/09) nicht etwa davon abhängt, ob der Arbeitnehmer rechtzeitig vor Verfall des Urlaubsanspruchs Erholungsurlaub beantragt habe und dadurch den Arbeitgeber in Verzug gesetzt habe.

### **HAFTUNGSAUSSCHLUSS:**

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtswentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de).

Copyright © 2014 David Pitzer. All rights reserved.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>