

# Arbeitsgericht Köln

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§ 7 BUrtG, § 62 ArbGG, §§ 935, 940 ZPO

- 1. Nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrtG hat der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers grundsätzlich zu berücksichtigen. Beruft sich der Arbeitgeber auf betriebliche Gründe, die den Wünschen des Arbeitnehmers entgegenstehen sollen, hat er diese im Prozess konkret darzulegen. Behauptet er entgegenstehende Urlaubswünsche von anderen Arbeitnehmern, hat eine Abwägung zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers auf Urlaubserteilung und dem Interesse des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer in dem strittigen Zeitraum arbeitet, zu erfolgen (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 6. Januar 2011 - 5 Sa 459/10).**
- 2. Betriebliche Erfordernisse, die einer Urlaubsgewährung im Wege stehen, sind nicht bereits gegeben, wenn lediglich personelle Engpässe bestehen oder sonstige Störungen des betrieblichen Ablaufs zu besorgen sind, sondern dann, wenn nicht vorhersehbare Umstände zu Personalmangel führen und dem Arbeitgeber eine zusätzliche Belastung durch urlaubsbedingte Ausfälle nicht zugemutet werden kann.**

ArbG Köln, Urteil vom 02.07.2014, Az.: 14 Ga 65/14

#### **Tenor:**

1. Die Verfügungsbeklagte wird im Wege der einstweiligen Verfügung verurteilt, dem Verfügungskläger in der Zeit vom 28.07.2014 bis zum 22.08.2014 Urlaub zu gewähren.
2. Die Verfügungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 1.902,19 EUR festgesetzt.

#### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Verpflichtung der Verfügungsbeklagten (im Folgenden: "Beklagte"), dem Verfügungskläger (im Folgenden: "Kläger") in der Zeit vom 27.07.2014 bis zum 22.08.2013 Urlaub zu gewähren.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Omnibusfahrer zu einer monatlichen Bruttovergütung von durchschnittlich 2.268,00 EUR beschäftigt. Er hat zwei

schulpflichtige Kinder. Ihm wurde im Jahr 2013 während der Sommerferien Urlaub gewährt.

Die Beklagte leistet für die ... und den ... den Linienbusverkehr. Die ... ist 51%iger Anteilseigner der Beklagten.

Der Kläger beantragte entsprechend der betrieblichen Üblichkeiten am 10.10.2013 die Gewährung für den streitgegenständlichen Zeitraum von 27.07.2014 bis zum 22.08.2014. Dieser Urlaubsantrag wurde abgelehnt. Sodann beantragte der Kläger im November 2013 die Gewährung von Erholungsurlaub im Zeitraum vom 07.07.2014 bis zum 25.07.2014. Auch dieser Antrag wurde von der Beklagten abgelehnt.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Korrespondenz zwischen den Parteienvertretern erhob der Kläger am 06.03.2014 Klage auf entsprechende Urlaubsgewährung vor dem Arbeitsgericht Köln (Az. 20 Ca 1701/14). Die Güteverhandlung am 11.04.2014 blieb erfolglos. Der dort geschlossene Vergleich auf Urlaubsgewährung in den Herbstferien wurde vom Kläger widerrufen. Der Kläger macht seinen Anspruch nunmehr mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geltend, nachdem der Kammertermin im Hauptsachverfahren auf November 2014 terminiert wurde. Die einstweilige Verfügung ging am 24.06.2014 bei Gericht ein.

Der Kläger ist der Ansicht, er habe einen Anspruch auf Gewährung des Urlaubs im beantragten Zeitraum. Er hat schulpflichtige Kinder und sei daher auf die Sommerferien angewiesen. Es sei geplant die Familie in M... zu besuchen, was Zeit in Anspruch nähme, so dass ein Urlaub in den Herbstferien zu kurz sei.

Der Verfügungskläger beantragt:

Der Verfügungsbeklagten wird im Wege der einstweiligen Verfügung aufgegeben, dem Verfügungskläger in der Zeit vom 27.07.2014 bis zum 22.08.2013, hilfsweise in der Zeit vom 07.07.2014 bis zum 25.07.2014, Urlaub zu gewähren.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, dass die zur Verfügung stehenden Urlaubsplätze bereits vergeben seien. Aufgrund der ganzjährigen Bereitstellung des öffentlichen Personennahverkehrs und der Struktur der Beklagten sei dieser jeweils nur möglich, in den Sommerferien des Landes Nordrhein-Westfalen einer bestimmten Anzahl an Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren. Die Auswahl erfolge in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach sozialen Kriterien. So seien für die Sommerferien 2014 Urlaubswünsche von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern, die im letzten Jahr in den Sommerferien keinen Urlaub hatten sowie gesundheitlich angeschlagener Mitarbeiter vorrangig berücksichtigt worden. Es könnten lediglich 70 der Mitarbeiter in dem begehrten Zeitraum Urlaub bekommen. Jeweils 35 Mitarbeiter in jeder Hälfte der Sommerferien. Grundlage dieser Bedarfsplanung sei der zu bedienende Linienverkehr und eigene Aufträge in diesem Zeitraum, die Krankheitsquote des letzten Jahres sowie eine Sicherheitsquote. Sollte der Kläger Urlaub bekommen, könnte es "wenn man Pech hat" sein, dass eine ... nicht bedient werden kann und diese ggf. dann den Auftrag entzieht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die wechselseitig ausgetauschten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

I.

Der zulässige Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung nach § 62 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO ist begründet. Der Kläger hat sowohl Verfügungsanspruch als auch Verfügungsgrund durch eidesstattliche Versicherung ausreichend glaubhaft gemacht.

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Gewährung von Urlaub im Zeitraum vom 27.07.2014 bis 22.08.2013 nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG.

(1) Urlaubsgewährung ist nach § 7 Abs. 1 BUrlG die Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten zukünftigen Zeitraum. Die Freistellung zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub erfolgt durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers (vgl. BAG, 17.05.2011 - 9 AZR 189/10 - NZA 2011, 1032).

Hinsichtlich der Lage des Urlaubs gilt § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG. Danach sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bildet danach den Grundsatz. Bei den dringenden betrieblichen Gründen oder entgegenstehenden Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 BUrlG handelt es sich um Leistungsverweigerungsrechte des Arbeitgebers (vgl. BAG, 18.12.1986 - 8 AZR 502/84 - NZA 1987, 379), wobei die entgegenstehenden Wünsche anderer Arbeitnehmer als Unterfall der dringenden betrieblichen Gründe zu behandeln sind. Es handelt sich mithin um eine rechtshindernde Einwendung des Schuldners, sodass der Arbeitgeber, der sich auf eines dieser Leistungsverweigerungsrechte beruft, diese Voraussetzungen im Einzelnen darzulegen und zu beweisen hat. Erst wenn der Arbeitgeber sich auf konkret dem Urlaubswunsch entgegenstehende dringende betriebliche Gründe oder entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer beruft, hat eine Abwägung zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers auf Urlaubserteilung und dem Interesse des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer in dem strittigen Zeitraum arbeitet, zu erfolgen (vgl. LAG Schleswig-Holstein, 06.01.2011 - 5 Sa 459/10 - juris Rn. 28, 29).

(2) Nach diesen Grundsätzen war der Urlaub entsprechend den Wünschen des Klägers vom 27.07. bis zum 22.08.2013 zu gewähren. Nach Ansicht der Kammer hat die Beklagte weder dringende betriebliche Gründe noch entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die sozial schutzwürdiger sind, ausreichend substantiiert dargelegt und glaubhaft gemacht.

Dabei verkennt die Kammer nicht, dass bei der Beklagten aufgrund der Sommerferien eine Bedarfsplanung erstellt wird, die dem Arbeitsanfall einerseits und den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer andererseits gerecht werden soll. Jedoch reicht der pauschale Vortrag der Beklagten, aufgrund dessen könnten nur 70 Urlaubsplätze vergeben und nicht alle Urlaubswünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden, nicht aus, um entgegenstehende dringende betriebliche Belange zu begründen.

Die Beklagte hat vorgetragen, die Bedarfsplanung anhand des zu bedienenden Linienverkehrs und der eigenen Aufträge, der Krankheitsquote zzgl. einer Sicherheitsquote zu erstellen. Zum einen hätte sie konkret darlegen müssen, mit welchem Arbeitsaufkommen sie in der entsprechenden Zeit rechnet und wie viele Mitarbeiter zur Bewältigung tatsächlich erforderlich sind.

Darüber hinaus ergibt sich aus dem Vortrag aber auch, dass sich die Beklagte derzeit im Hinblick auf das Arbeitsaufkommen und die Personaldecke in einer "Normalsituation" befindet. Der Bedarf für die Zeit der Sommerferien ist gedeckt. Etwaige weitere Ausfälle durch Krankheit wurden - entsprechend der üblichen Quote - bereits einkalkuliert und zudem eine Sicherheitsquote berücksichtigt. Insofern sind dringende betriebliche Belange, die einer Urlaubsgewährung des Klägers entgegen stehen schon nicht erkennbar. Solche liegen nicht bereits vor, wenn personelle Engpässe bestehen oder sonstige Störungen des Betriebsablaufs zu besorgen sind. Dringend sind betriebliche Belange bestehen vielmehr dann, wenn nicht vorhersehbare Umstände zu Personalmangel führen und dem Arbeitgeber eine zusätzliche Belastung durch urlaubsbedingte Ausfälle nicht zugemutet werden kann. Solche Umstände hat die Beklagte indes nicht vorgetragen. Die rein theoretische Möglichkeit, ggf. "wenn man Pech hat" eine ... nicht bedienen zu können, ist jedenfalls nicht ausreichend.

Selbst wenn die Kammer unterstellt, eine Urlaubsgewährung sei entsprechend dem Vortrag der Beklagten im hier beantragten Zeitraum tatsächlich nur für 70 der Mitarbeiter möglich, ist auch ein Leistungsverweigerungsrecht der Beklagten aufgrund von vorrangigen Urlaubswünschen sozial schutzwürdigerer Arbeitnehmer nicht ausreichend substantiiert vorgetragen worden. Auch wenn dies - nach Verständnis der Kammer informell - mit dem Betriebsrat vereinbart bzw. abgestimmt wurde, kann die Kammer die Einhaltung im vorliegenden Fall anhand der Angaben der Beklagten nicht überprüfen. Hierzu hätte die Beklagte vortragen müssen, welche Arbeitnehmer bereits im Oktober für den konkreten Zeitraum Urlaub beantragt und gewährt bekommen haben und weshalb diese nach sozialen Gesichtspunkten vorrangig zu behandeln waren. Der pauschale Vortrag, es handele sich um Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern, die im letzten Jahr keinen Urlaub in den Sommerferien erhielten bzw. um "gesundheitslich" angeschlagene Mitarbeiter, reicht nicht aus. Danach verbleibt zumindest eine Anzahl von Mitarbeitern ohne schulpflichtige Kinder, die möglicherweise nach den genannten Kriterien weniger schutzwürdig waren als der Kläger. Auch die Tatsache, dass der Kläger bereits im letzten Jahr in den Ferien Urlaub gewährt bekommen hat, ändert hieran nichts.

## 2. Der notwendige Verfügungsgrund liegt vor.

(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. Verneint, wie hier, der Arbeitgeber nicht das Bestehen von Urlaubsansprüchen, sondern die zeitliche Lage aus dringenden betrieblichen Gründen, hilft dem Arbeitnehmer die Verpflichtung zur Freistellung ohne Vergütungszahlung als Inhalt einer einstweiligen Verfügung nach § 938 ZPO nicht weiter, da der Sache nach gerade über die Aufhebung der Arbeitspflicht gestritten wird. Würde sich im Hauptsacheverfahren herausstellen, dass der Arbeitgeber den begehrten Urlaub zu Recht abgelehnt hat, müsste der Arbeitgeber zwar für die Zeit des Fernbleibens keine Urlaubsvergütung zahlen. Damit wäre jedoch auch der Urlaubsanspruch nicht erfüllt mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer der Anspruch auf Urlaub mit Urlaubsvergütung verbliebe. Erschließt sich im Nachhinein, dass ein Arbeitgeber den Urlaub zu Recht verweigert hat, ist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach § 945 ZPO zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der durch den Erlass der einstweiligen Verfügung entstanden ist.

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.).

(2) Danach war dem Kläger der beantragte Urlaub im Wege der einstweiligen Verfügung zu gewähren.

Mit einer Entscheidung in der Hauptsache war vor Beginn desurlaubes nicht mehr zu rechnen, da der Gütetermin erst Ende April 2014 stattgefunden hat. Insbesondere im Hinblick den Schutz von Ehe und Familie durch Art. 6 GG war der Urlaub nach Ansicht der Kammer zu gewähren.

Besondere entgegenstehende Interessen hat die Beklagte demgegenüber nicht konkret dargelegt und glaubhaft gemacht. Wie bereits ausgeführt, hat sie insbesondere die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Belange nicht hinreichend darlegen können. Die Tatsache, dass es durch den Urlaub des Klägers zu einem Personalengpass kommen kann, ist nicht ausreichend um überwiegende Interessen des beklagten Arbeitgebers zu begründen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.

III.

Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Streitwert hat die Kammer mit dem Wert der Vergütung für den beantragen Urlaubszeitraum festgesetzt. Grundlage sind die § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 3 ff. ZPO.