

Ist der Arbeitgeber von sich aus zur Gewährung von Urlaub und Ruhepausen verpflichtet?

Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht Berlin – Brandenburg mit „Ja“ beantwortet.



Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz von sich aus zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach und verfällt der Urlaubsanspruch deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraums, hat der Arbeitgeber gegebenenfalls Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs zu leisten bzw. diesen Ersatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer vor dem Verfall des ursprünglichen Urlaubsanspruchs rechtzeitig Urlaub beantragt und dadurch den Arbeitgeber in Verzug gesetzt hatte.

Der Arbeitnehmer des zugrunde liegenden Falls hat mit seiner Klage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses u.a. die Abgeltung seines Ur-

laubs für das Jahr 2012 gefordert, den der Arbeitgeber nicht gewährt, der Arbeitnehmer aber auch zuvor nicht geltend gemacht hatte.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat den Arbeitgeber zur geforderten Urlaubsabgeltung verurteilt. Der Arbeitgeber habe seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt und müsse daher Schadensersatz leisten. Der Anspruch hänge – entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – nicht davon ab, dass sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden habe.

Darf der Arbeitgeber in die E-Mail-Konten der Angestellten schauen und die E-Mails lesen?

Einige Arbeitgeber stellen ihren Angestellten einen betrieblichen E-Mail-Account zur Verfügung. Darf in einem solchen Fall der Arbeitgeber in das E-Mail-Konto schauen und dort gespeicherte E-Mails lesen? Die Frage ist insofern von Bedeutung, da so mancher Arbeitnehmer seinen betrieblichen E-Mail-Account auch

privat nutzt. Somit besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber persönliche E-Mails seiner Angestellten liest.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber in das betriebliche E-Mail-Konto seiner Angestellten schauen. Greift er dabei lediglich auf betriebliche E-Mails zu, so ist dies nicht zu beanstanden. Denn dadurch wird das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzt. Anders kann es aber durchaus aussehen, wenn auch private E-Mails gelesen werden. Dies stellt durchaus eine Persönlichkeitsverletzung dar. Unter bestimmten, vom Einzelfall abhängigen Umständen, kann dies aber gerechtfertigt sein. So etwa, wenn der Zugriff auf das E-Mail-Konto zur Abwendung eines erheblichen finanziellen Schadens für das Unternehmen notwendig ist (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.02.2011, Az. 4 Sa 2132/10). In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass die Arbeitnehmer durch die private Nutzung des Accounts eine wesentliche Ursache für die spätere Persönlichkeitsverletzung setzen.

Norbert Pralat Rechtsanwalt

- Arbeitsrecht • Grundstücksrecht
- Werkvertragsrecht • Mietrecht

Kanzlei Potsdam

**Alt Nowawes 83a · 14482 Potsdam-Babelsberg
Telefon 0331/24 05 42 · Fax 0331/24 05 44**