



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 3201/16

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

...

Klägers,

Proz.-Bev.:

...

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch Performa Nord, Eigenbetrieb des Landes Bremen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Regierungsdirektor Fehsenfeld, Performa Nord, Geschäftsbereich
Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richterin Twietmeyer und Richter Till sowie die ehrenamtliche Richterin John und den ehrenamtlichen Richter Koch ohne mündliche Verhandlung am 06. März 2018 für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand

Der Kläger begehrt in der Hauptsache Schadensersatz wegen der Ablehnung beantragten Urlaubs. Hilfsweise begehrt er die Feststellung, dass ihm noch Urlaubsansprüche aus den Jahren 2014 und 2015 zustehen, die er außerhalb der Schulferienzeit nehmen kann.

Der ...Kläger ist als Verwaltungsoberinspektor im Dienst der Beklagten und an das ...abgeordnet. Vom2015 bis zum2017 war er an das Schulzentrum ...abgeordnet. Zuvor war er bei vollen Bezügen vom ...bis einschließlich2015 vom Dienst freigestellt. Die Freistellung erfolgte ohne Anrechnung von Urlaubsansprüchen. Durch Urteil des Verwaltungsgerichts Bremen vom 27.01.2015 (Az. 6 K 783/11) wurde die Rechtswidrigkeit dieser Freistellung festgestellt.

Nach der Abordnung an das Schulzentrum ...kam es zu Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und der Senatorin für Kinder und Bildung um aus der Vergangenheit noch bestehende Urlaubsansprüchen. Dabei machte die Senatorin in einem Schreiben vom2015 deutlich, dass kein Anspruch auf Abgeltung etwaiger Urlaubsansprüche bestehe. Der Urlaub aus dem Kalenderjahr 2014 sei verfallen. Während seiner Tätigkeit am Schulzentrum werde der dem Kläger zustehende Urlaub in entsprechender Anwendung der für Lehrer geltenden Regelungen durch die Schulferien abgegolten.

Mit E-Mail vom2015 beantragte der Kläger Erholungsurlaub von 30 Tagen aus dem Jahr 2014 für das Jahr 2016 für den Zeitraum vom bis zum2016. Die Senatorin für Kinder und Bildung lehnte dies mit Bescheid vom2016 ab. Dort führte sie aus, der Erholungsurlaub aus 2014 sei gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 Bremische Urlaubsverordnung (BremUrlVO) zum 30.09.2015 verfallen. Die Regel der verlängerten Verfallsfrist nach § 9 Abs. 2 BremUrlVO sei nur auf krankheitsbedingte Dienstunfähigkeiten anzuwenden. Auch wenn der Kläger Urlaub aus dem Jahr 2015 heranziehen wollte, sei dieser im beantragten Zeitraum nicht zu gewähren. Es stünden dienstliche, insbesondere

schulorganisatorische Gründe entgegen. Die beantragten Urlaubszeiträume fielen in die Schulzeit, in welcher die Gewährung von Erholungsurlaub für Schulpersonal prinzipiell ausgeschlossen sei. Die Schulferienregelung des § 14 BremUrIVO, durch welche der Erholungsurlaub bei Lehrern durch die Schulferien abgegolten wird, werde aus schulorganisatorischen Gründen in entsprechender Verwaltungspraxis auch auf das nichtunterrichtende Personal an Schulen angewandt. Zudem sei der Kläger durch diese Schulferienregelung bereits übervorteilt, da die damit gewährte freie Zeit in den Schulferien seinen regelmäßigen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr erheblich übersteige. Der Kläger habe auch keine besonderen Gründe vorgetragen, weshalb er seinen Erholungsurlaub nicht in den Ferien nehmen könne.

Mit einer sich mit der Zustellung des ablehnenden Bescheides überschneidenden E-Mail vom2016 beantragte der Kläger für den Fall der Ablehnung des ersten Antrags die Gewährung von Erholungsurlaub aus dem Jahr 2015 im vorgenannten Zeitraum und hilfsweise für den Fall der Gewährung des Urlaubs aus dem Jahr 2014 Erholungsurlaub für weitere Zeiträume. Dies lehnte die Senatorin für Kinder und Bildung mit Bescheid vom2016 ab, wobei sie ihre schon zuvor vorgebrachte Begründung wiederholte.

Gegen die ablehnenden Bescheide legte der Kläger mit Schreiben vom2016 und2016 Widerspruch ein. Er begründete diese damit, dass sein Erholungsurlaub aus dem Jahr 2014 noch nicht verfallen sei. Gemäß § 9 Abs. 2 BremUrIVO verfalle der Erholungsurlaub erst nach 15 Monaten, wenn der Beamte seinen Urlaubsanspruch wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht rechtzeitig in Anspruch nehmen könne. Der Begriff „vorübergehende Dienstunfähigkeit“ umfasse den Fall, wenn der Dienstherr den Beamten an der Erbringung seiner Arbeitskraft hindere. Sein Einzelfall sei nicht geprüft, sondern es sei nur pauschal mit § 14 BremUrIVO argumentiert worden. Zudem habe es keine Rücksprache mit seinem direkten Vorgesetzten gegeben. Eine Abgeltung seiner Urlaubsansprüche nach § 14 BremUrIVO komme nicht in Betracht, da er kein Lehrer sei. Der Kläger sei durch die rechtswidrige Freistellung und die späte Abordnung daran gehindert worden, seinen Erholungsurlaub aus dem Jahr 2015 rechtzeitig in Anspruch zu nehmen. Durch die Verweigerung, den Erholungsurlaub aus dem Jahr 2015 außerhalb der Ferien zu nehmen, entstehe ihm ein Nachteil. Im Jahr 2015 habe die Schulferienregelung für ihn noch nicht gegolten, deshalb sei sie nicht auf den Erholungsurlaub aus dieser Zeit anwendbar.

In ihrem ablehnenden Widerspruchsbescheid vom2016 führte die Senatorin für Kinder und Bildung über die bereits in den Ausgangsbescheiden angesprochenen Punkte hinaus aus, eine Abstimmung mit dem Schulzentrum ...bezüglich der Gewährung des Urlaubs

sei nicht notwendig gewesen, da der Kläger keine besonderen Gründe vorgebracht habe, warum er gerade in der Schulzeit Erholungsurlaub benötige. Zudem habe der zuständige Fachreferent für das Personalmanagement bestätigt, dass eine Urlaubsgewährung in der Unterrichtszeit aus schulorganisatorischen Gründen nicht möglich sei. Der dem Kläger im Jahr 2016 noch zustehende Erholungsurlaub von 48 Tagen (30 Tage aus 2016 und 18 aus 2015) werde durch die 62 Tage umfassenden Schulferien abgegolten.

Der Kläger hat am2016 Klage erhoben. Zur Begründung wiederholt und vertieft er sein Vorbringen im Verwaltungsverfahren. Der geltend gemachte Urlaubsanspruch sei nicht verfallen. Ein Verfall trete nur ein, wenn der Urlaub nicht rechtzeitig in Anspruch genommen werde. Er habe aber Urlaub beantragt, dieser sei rechtswidrig abgelehnt worden. Diese rechtswidrige Ablehnung führe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu einem unverfallbaren Ersatzurlaubsanspruch. Da angesichts der Begründung der Ablehnung von einer dauerhaften Weigerung auszugehen gewesen sei, sei der Urlaub analog § 10 der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter des Bundes (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlV) abzugelten. Da der streitige Erholungsurlaub beantragt worden sei, als die Urlaubsansprüche noch nicht verfallen gewesen seien, sei es ihm nicht verwehrt, diesen noch zu nehmen. Die Beklagte verlange, dass sich der Kläger seinen Erholungsurlaubsanspruch aus der Vergangenheit auf die ohnehin für alle Bediensteten freien Tage anrechnen lasse. Damit stünde er schlechter, als die weiteren Bediensteten, da er anders als diese seinen Urlaubsanspruch außerhalb der Schulferienregelung erworben habe und nun dennoch für die gleiche Freizeit mehr Urlaubsansprüche aufwenden müsse als diese. Im Kern gehe es um die Frage, ob außerhalb der Ferienregelung erworbener Urlaub im Rahmen der Ferienregelung aufzubrauchen sei und daher um die gleiche Frage, wie damit zu verfahren sei, wenn Urlaub wegen Krankheit innerhalb der Ferienzeiten nicht genommen werden könne.

Der Kläger beantragt sinngemäß,

1. die Bescheide vom2016 und2016 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom2016 aufzuheben und
2. die Beklagte zu verpflichten, an den Kläger Schadensersatz in Höhe von 10.061,13 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz p. a. seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

hilfsweise,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger 60 Urlaubstage (30 Tage für 2014 sowie 30 Tage für das Jahr 2015) außerhalb der Schulferienzeiten zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bezieht sich zur Begründung auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom2017 und vom2017 zugestimmt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

Die Klage ist nur zum Teil zulässig und im Übrigen unbegründet.

1. Der ursprüngliche Klageantrag war gemäß § 88 VwGO auszulegen. Er bestand aus den nunmehr als Klageanträge zu 1. und 2. gefassten Teilen, lediglich ohne die Aufspaltung in zwei Anträge. Da es sich jedoch um getrennte Streitgegenstände handelt, war eine Trennung vorzunehmen.

2. Der so verstandene Klageantrag zu 1. ist unzulässig, da kein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Das ursprüngliche Urlaubsbegehren bezog sich auf eine Urlaubsgewährung im Jahr 2016 und hat sich durch Zeitablauf erledigt. Der Kläger kann den verweigerten Urlaub in dem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum nicht mehr nehmen. Relevante Fortwirkungen über die Tatsache der Ablehnung hinaus bestehen nicht. Die den Erholungsurlaub ablehnenden Bescheide sind gegenstandslos.

3. Die Klage ist, soweit sie auf Schadensersatz gerichtet ist, zulässig, aber unbegründet.

a. Die Klage ist zulässig, insbesondere bedurfte es keines vorherigen Antrags auf Gewährung von Schadensersatz. Zwar sieht § 54 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) für Klagen aus dem Beamtenverhältnis ein Vorverfahren vor, womit auch einer auf Schadensersatz gerichteten Leistungsklage grundsätzlich ein Antrag vorherzugehen hat. Das Vorverfahren war im vorliegenden Fall indes ausnahmsweise entbehrlich. Auch in beamtenrechtlichen Angelegenheiten dient das Widerspruchsverfahren der Selbstkontrolle der Verwaltung, dem individuellen Rechtsschutz und der Entlastung der Verwaltungsgerichte. Sind diese Ziele vor der Klageerhebung schon auf andere Weise erreicht worden oder können sie nicht mehr erreicht werden, ist ein Widerspruchsverfahren sinnlos. Seine Durchführung würde einen sachlich nicht zu rechtfertigenden Formalismus darstellen, der die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes unnötig verzögert. Die Entbehrlichkeit des Widerspruchsverfahrens in diesen Fällen stellt eine gesetzlich nicht ausdrücklich geregelte Ausnahme dar, die sich aus Sinn und Zweck des Vorverfahrens ergibt (st. Rspr., BVerwG, Urt. v. 30.10.2013 – 2 C 23/12, juris Rn. 35).

Das Vorverfahren kann seinen Zweck nicht mehr erreichen, wenn feststeht, dass es unabhängig von der Begründung keinen Erfolg haben würde. Bei der Bewertung, ob dies der Fall ist, kommt es vor allem auf den Inhalt der vorgerichtlichen Erklärungen der Beklagten an. Ergibt deren Gesamtwürdigung, dass sie sich endgültig auf die Ablehnung des Rechtsschutzbegehrens festgelegt hat, ist ein Widerspruchsverfahren sinnlos. Dies setzt voraus, dass die Beklagte zu erkennen gegeben hat, sie habe sich ihre Auffassung gebildet und gedenke daran auf jeden Fall festzuhalten (BVerwG, a.a.O., Rn. 36, 37). Bezogen auf einen Schadensersatzanspruch kann dies insbesondere naheliegen, wenn die Beklagte in einem mit einem Widerspruchsbescheid abgeschlossenen Verwaltungsverfahren bereits abschließend über den vom Kläger angenommenen Grund des geltend gemachten Schadensersatzanspruchs befunden hat und dabei zu dem Ergebnis gekommen ist, sich rechtmäßig verhalten zu haben (vgl. zu einer solchen Situation: BVerwG, a.a.O., Rn. 39, siehe jedoch auch VGH BW, Beschl. v. 21.07.2016 – 4 S 757/15, juris Rn. 20 mit einer restriktiveren Sichtweise).

Vorliegend hat die Beklagte zunächst im Ausgangsbescheid und anschließend im Widerspruchsbescheid keine Zweifel daran gelassen, dass sie davon ausgeht, die Urlaubsanträge des Klägers zu Recht abgelehnt zu haben. Nach ihrer Ansicht war sein Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2014 bereits verfallen und eine Gewährung von Urlaub aus dem Jahr 2015 für die beantragten Zeiträume ausgeschlossen, weil dieser durch die Schulferienzeiten abgegolten sei und einer Gewährung dienstliche, insbesondere schulorganisatorische Gründe entgegen stünden. Zudem hat die Beklagte bereits im

Vorfeld der Ablehnung der konkreten Urlaubsanträge eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen ausgeschlossen und sich auch im Klageverfahren nicht darauf berufen, es sei noch ein Vorverfahren bezüglich des geltend gemachten Schadenersatzanspruchs durchzuführen. Vielmehr hat sie durch Bezugnahme auf ihren Widerspruchsbescheid noch einmal unterstrichen, dass sie davon ausgeht, rechtmäßig gehandelt zu haben. Die vorgerichtlichen Erklärungen ließen aus der Sicht des Klägers bei verständiger Würdigung nur den Schluss zu, dass die Beklagte sei auf keinen Fall bereit war, wegen der Nichtberücksichtigung seiner Urlaubsbegehren einen monetären Ausgleich zu leisten. Die notwendige Würdigung des Verhaltens der Beklagten führt zu dem Schluss, dass ein auf Schadensersatz gerichtetes Vorverfahren aufgrund der bei der Beklagten bereits abgeschlossenen Festlegung ihrer Rechtsansichten vorliegend keinerlei Erfolgsaussichten gehabt hätte. Es wäre daher lediglich bloßer Formalismus gewesen und war entbehrlich.

b. Die Klage ist indes unbegründet. Es fehlt bereits an einer Anspruchsgrundlage. Weder Bundes- noch Landesrecht sehen für Beamte eine Abfindung für nicht genommenen Erholungsurlaub vor. Aus § 44 BeamtStG steht und Beamten jährlicher Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Dienstbezüge zu. Eine allgemeine Regelung für eine Vergütung von Urlaubsansprüchen ist weder dort, noch in dem dies umsetzenden § 68 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) zu finden.

Der vom Kläger genannte § 10 EUrlV ist schon deshalb nicht anzuwenden, weil es sich um Bundesrecht handelt, während der Kläger Landesbeamter ist. Die BremUrlVO enthält zwar in § 12 Abs. 1 eine vergleichbare Abgeltungsregelung, diese greift indes nur, wenn bei Beendigung des Beamtenverhältnisses der Erholungsurlaub aufgrund einer Dienstunfähigkeit ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen worden ist. Ein solcher Fall ist vorliegend nicht gegeben, da das Beamtenverhältnis nicht beendet wurde.

Der Kläger war zudem nicht aufgrund einer Dienstunfähigkeit daran gehindert, seinen Urlaub zu nehmen, sondern weil er vom Dienst freigestellt worden war. Die Freistellung des Klägers in der Zeit vom ...bis2015 stellt keine „Dienstunfähigkeit“ iSv. § 12 Abs. 1 BremUrlVO da. Der Begriff der Dienstunfähigkeit ist im juristischen Sprachgebrauch mit der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit verknüpft. § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG definiert Dienstunfähigkeit als einen Zustand, in der ein Beamter wegen seines körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist. Das bremische Recht setzt dies um und verwendet den Begriff in diesem Sinne, etwa in § 46 BremBG, wonach zur Feststellung der

Dienstfähigkeit eine ärztliche Untersuchung angeordnet werden kann. Dass der Gesetzgeber den Begriff vorliegend anders interpretiert sehen wollte, ist nicht erkennbar.

Dies zeigt auch ein Blick in die Entstehungsgeschichte der Norm. Diese diene der Umsetzung der Rechtsprechung des Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) zur finanziellen Abgeltung von Urlaubsansprüchen, wenn der Beschäftigte krankheitsbedingt verhindert war, den Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen (vgl. Senatorin für Finanzen, Vorlage für die Sitzung des Senats am 14.02.2017, „Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“, dort Seite 3 [5., b] und Seite 22).

Eine analoge Anwendung ist nicht geboten. Es fehlt an einer vom Gesetzgeber ungewollten Regelungslücke. Dieser hat eindeutig nur einen Sonderfall regeln wollen, der durch höherrangiges Recht bzw. die Rechtsprechung des EuGH erzwungen wird (vgl. Senatorin für Finanzen, a.a.O., S. 22). Eine allgemeine Abgeltungsregel wollte er offensichtlich nicht schaffen und hat diesen Fall auch nicht zum Anlass genommen, erweiterte Abgeltungsregelungen zu gestalten. Dies kann dann jedoch nicht im Wege der Analogiebildung durch richterliche Rechtsfortbildung ersetzt werden. Zudem sind die Fälle nicht vergleichbar: Während der Abgeltung bei einem krankheitsbedingt dienstunfähigen Beamten gerade die Idee zugrunde liegt, dass dieser sich – krankheitsbedingt – nicht erholen kann, trifft dies auf einem gesunden und lediglich freigestellten Beamten nicht zu.

Weitere Abgeltungsregelungen enthält die BremUrIVO nicht.

c. Eine analoge Anwendung von § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BurlG), der unmittelbar nur für Arbeitnehmer gilt, ist ausgeschlossen, ebenso ein Anspruch aus dem Rechtsgedanken der ungerechtfertigten Bereicherung. Eine analoge Anwendung des § 7 Abs. 4 BurlG scheitert bereits daran, dass die Norm, wie § 12 Abs. 1 BremUrIVO, nicht im Sinne eines allgemeinen Abgeltungsanspruchs analogiefähig ist, weil sie nur den Fall einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfasst. Es wird ausschließlich dieser spezielle Fall erfasst, der eine Ausnahme von dem sonst im Arbeitsrecht geltenden Abgeltungsverbot darstellt (vgl. Lampe, in: BeckOK ArbR, 46. Ed. 01.12.2017, BurlG, § 7 Rn. 21, 21a). Zudem hat das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (Urt. v. 30.03.2010 – 2 A 11321/09, juris Rn. 21ff.) betreffend dieser Anspruchsgrundlagen bezogen auf Beamte zutreffend ausgeführt:

„Sowohl der Status als auch die Vergütungssysteme von Beamten und Arbeitnehmern unterscheiden sich grundlegend, weshalb es an einer

Vergleichbarkeit der Sachverhalte fehlt. Ihr stehen insbesondere das Alimentationsprinzip sowie die das Beamtenverhältnis prägende Pflicht des Beamten entgegen, seine ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einzusetzen und diesem - grundsätzlich auf Lebenszeit - seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Infolge dessen knüpft der Besoldungsanspruch des Beamten nicht an die konkrete Dienstleistung an und unterscheidet sich damit wesentlich von dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis des Angestellten, welches auf einen wirtschaftlichen Austausch von Leistung und Gegenleistung ausgerichtet ist.

In Letzterem besteht ein Entgeltanspruch grundsätzlich nur für tatsächlich erbrachte Leistungen (vgl. Leinemann/Linck, Urlaubsrecht, 2. Aufl., § 1 BUrlG Rn. 29). Mit der Vergütungspflicht während des Urlaubs wird daher ein zusätzlicher, dem darauf entfallenden Zeitraum konkret zuordenbarer Vermögensvorteil des Arbeitnehmers begründet, dessen Erhalt § 17 Abs. 4 BUrlG [richtig: § 7 Abs. 4 BurlG] bezweckt. Im Beamtenverhältnis hingegen erhält der Beamte, solange er nicht unentschuldigt dem Dienst fernbleibt, aufgrund des verfassungsrechtlich in Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz - GG - verankerten Alimentationsprinzips seine Besoldung unabhängig von seiner Arbeitsleistung und damit auch während seiner urlaubsbedingten Abwesenheit. Die Vorschriften der § 44 BeamStG, [...] begründen daher, soweit darin die Fortgewährung der Dienstbezüge angeordnet wird, für ihn keinen eigenständigen Vermögensvorteil (vgl. OVG RP, NVwZ 1984, 52 [53]), sondern befreien ihn lediglich von der Arbeitspflicht. Zugleich folgt aus dem Alimentationsgrundsatz, dass die Besoldung nicht im Sinne eines Austauschverhältnisses von Leistung und Gegenleistung einzelnen Tagen zugeordnet werden kann. Eine analoge Anwendung des § 17 Abs. 4 BUrlG [richtig: § 7 Abs. 4 BurlG] widerspräche damit den das Beamtenrecht prägenden Grundsätzen (vgl. BVerwG, Buchh 232 § 89 BBG Nr. 1; Beschluss vom 31.07.1997 – 2 B 138.96 –, juris Rn. 8; HessVGH, Urteil vom 19.06.1996 – 1 UE 1395/93 –, juris Rn. 32). Sie verstieße darüber hinaus gegen den für die Besoldung der Beamten geltenden Gesetzesvorbehalt gemäß § 2 Abs. 1 BBesG i. V. m. Art. 125a Abs. 1 GG.

Ein Anspruch auf die finanzielle Vergütung von Urlaubsansprüchen kann demnach auch nicht auf den Rechtsgedanken der ungerechtfertigten Bereicherung gestützt werden. Insbesondere wurde der Beklagte dadurch, dass der Kläger seinen Urlaub krankheitsbedingt nicht antreten konnte, weder von seiner Zahlungspflicht befreit noch kommt dem Erholungsurlaub ein Vermögenswert zu, den er zum Nachteil des Klägers erlangt hätte.“

Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Ansicht bestätigt (BVerwG, Urt. v. 31.01.2013 – 2 C 10/12, juris Rn. 8).

d. Es liegt kein Verstoß gegen (Landes-) Verfassungsrecht vor, der eine analoge Anwendung der Abgeltungsregelungen für Arbeitnehmer auf Beamte gebieten würde. Weder der Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG noch von Art. 2 Abs. 1 Bremische Verfassung gebieten es, die Abgeltung von Urlaubsansprüchen von Arbeitnehmern und Beamten gleich zu behandeln. Die strukturellen Unterschiede zwischen beiden Gruppen (vgl. oben) rechtfertigen die unterschiedliche Behandlung. Dass die Kollegen des Klägers ihren Urlaubsanspruch während der Beschäftigung am Schulzentrum erworben haben, stellt keine relevante Ungleichbehandlung dar, die zur Erteilung von Urlaub außerhalb der Ferienzeiten zwingen würde. Zunächst ist nicht relevant, wann der Urlaub erworben wurde, also ob dies vor der Zeit am Schulzentrum geschah oder aber erst während der Beschäftigung dort. Die Entscheidung über die Gewährung des Urlaubs bezieht sich auf die konkrete Beschäftigungssituation. Der Kläger hatte insofern keinen von den Urlaubsansprüchen seiner Kollegen zu unterscheidenden und rechtlich irgendwie anders zu behandelnden Urlaubsanspruch. Zudem erhielt der Kläger mit den 30 Tagen seinen ihm zustehenden Urlaub, auf eine Relation zum Urlaub anderer oder darauf, wann diese ihren Urlaub erworben haben, kommt es nicht an. Schließlich ist nicht ersichtlich, weshalb der Kläger anders als seine bereits länger am Schulzentrum beschäftigten Kollegen zu behandeln sein sollte, wenn er selbst aufgrund der 30 Tage erheblich überschreitenden Schulferienzeiten bereits weniger Arbeitsleistungen erbringen musste, als er nach den für ihn als Beamter relevanten Regelungen grundsätzlich zu leisten verpflichtet war.

Auch aus der durch Art. 33 Abs. 5 GG garantierten Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten können vorliegend keine Ansprüche hergeleitet werden. Dessen Garantie geht grundsätzlich nicht die über diejenigen Ansprüche hinaus, die einfachrechtlich in Konkretisierung der Fürsorgepflicht – wie auf dem Gebiet der Urlaubsregelung (vgl. BVerwG, Beschl. v. 27.10.1982 – 2 B 95.81, juris Rn. 3) – speziell und abschließend geregelt sind. Ein direkter Rückgriff könnte allenfalls erfolgen, wenn die Fürsorgepflicht andernfalls in ihrem Wesenskern verletzt wäre. Dafür sind hier keine Anhaltspunkte gegeben (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.03.2010, a. a. O., Rn. 25, bestätigt durch BVerwG, Urt. v. 31.01.2013, a. a. O., Rn. 8).

e. Schließlich besteht kein Anspruch aus europäischem Recht, weder in Form eines Abgeltungsanspruchs (dazu (1)) noch als Staatshaftungsanspruch (dazu (2)).

(1) Das europäische Recht sieht keinen allgemeinen Abgeltungsanspruch für Urlaubsansprüche vor. Lediglich im Fall von bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingt nicht genommenem Urlaub hat der EuGH aus Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG einen Anspruch auf Abgeltung hergeleitet (vgl. Urt. v. 03.05.2012 – C-337/10, juris Rn. 32). Das Bundesverwaltungsgericht hat zwar später bestätigt, dass dieser Anspruch auch für deutsche Beamten besteht (vgl. BVerwG, Urt. v. 31.01.2013 – 2 C 10/12, juris Rn. 13ff.). Allerdings liegt im hiesigen Fall kein von dieser Rechtsprechung erfasster Fall vor. Weder ist das Arbeitsverhältnis des Klägers im Sinne des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG beendet worden, noch konnte er seinen Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen. Vielmehr konnte er dies nicht, weil er vom Dienst freigestellt war. Dieser Fall wird von der Rechtsprechung des EuGH zu Abgeltung nicht erfasst (vgl. auch OVG Nds., Urt. v. 08.03.2017 – 5 LB 215/15, juris Rn. 103, mwN., zum Fall einer Zurruesetzung).

Selbst wenn man jedoch einen solchen Anspruch annehmen würde, käme er nicht in Betracht, da der abzugeltende Urlaubsanspruch mittlerweile verfallen ist (dazu im Einzelnen unten unter 4.). Damit ist die Entstehung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs ausgeschlossen (BVerwG, Urt. v. 31.01.2013 – 2 C 10/12, juris Rn. 20).

(2) Ein Anspruch auf Gewährung von Schadenersatz in Form der Naturalrestitution aus Unionsrecht besteht nicht. Dieser setzt voraus, dass die Bundesrepublik Deutschland bzw. die Beklagte in qualifizierter Weise gegen Unionsrecht verstoßen hat. Ein solcher Verstoß ist insbesondere dann gegeben, wenn die nationale Rechtslage offenkundig in Widerspruch zur unionsrechtlichen Rechtslage bzw. zur Rechtsprechung des EuGH steht (vgl. EuGH, Urt. v. 25.11.2010, C-429/09, juris Rn. 47, 51).

Der EuGH hat bisher nicht entschieden, dass ein Urlaubsanspruch auch besteht und während eines Übertragungszeitraumes zu gewähren ist, wenn der Beamte wegen einer später aufgehobenen Freistellung von seinen Dienstpflichten befreit war. Lediglich zu der Frage des Verfalls bezahlten Jahresurlaubs bei Arbeits- oder Dienstunfähigkeit während des Übertragungszeitraumes liegt gesicherte Rechtsprechung vor (vgl. EuGH, Urt. v. 3.5.2012 – C-337/10, juris Rn. 32; Urt. v. 22.11.2011, C-214/10, KHS, juris; Urt. v. 7.4.2011, C-519/09, May, juris; Urt. v. 10.9.2009, C-277/08, Vicente Pereda, juris; Urt. v. 20.1.2009, C-350/06, Schultz-Hoff, juris).

Dieser Fall ist nicht derart offensichtlich dem hiesigen gleichzustellen, dass ein Verstoß gegen europäisches Recht offenkundig wäre. Der EuGH hat in den aufgeführten Entscheidungen u. a. ausgeführt, dass mit der Urlaubsgewährung zum einen verfolgt

wird, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen (vgl. Urt. v. 22.11.2011, KHS, a. a. O., Rn. 31; Urt. v. 20.1.2009, Schultz-Hoff, a. a. O., Rn. 25). Dass dies dem Kläger innerhalb seiner Freistellung nicht zumindest für den jeweiligen Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen in jedem dieser Jahre möglich gewesen sein soll, ist nicht ersichtlich (vgl. OVG HH, Beschl. v. 31.07.2013 – 1 BS 187/13, juris Rn. 12). Der Kläger verrichtete während eines weit über den Mindesturlaub hinausgehenden Zeitraums keinen Dienst, ohne dass vorgetragen oder ersichtlich ist, dass er währenddessen derart langfristig erkrankt war, dass nicht zumindest der Zeitraum des Mindesturlaubs jeweils für Erholungszwecke nutzbar gewesen wäre. Es ist ihm daher schon kein Nachteil entstanden, der ggfs. finanziell abzugelten wäre (vgl. OVG Nds., Urt. v. 08.03.2017 – 5 LB 215/15, juris Rn. 105f.).

4. Der hilfsweise begehrte Feststellungsantrag des anwaltlich vertretenen Klägers ist zwar zulässig, jedoch unbegründet.

a. Der Antrag ist zulässig. Mit der Abweisung der Hauptklageanträge ist die Bedingung für Hilfsantrag eingetreten. Eines Vorverfahrens bedurfte es nicht, da dieses offensichtlich aussichtslos gewesen wäre. Einem Antrag den Urlaubsanspruch festzustellen wäre angesichts der klaren Festlegung der Beklagten in Ausgangs- und Widerspruchsbescheid offensichtlich aussichtslos. Zudem hat sich die Beklagte durch ihren Klageabweisungsantrag zur Klage insgesamt rügelos eingelassen (vgl. auch oben).

b. Der Antrag ist unbegründet, da dem Kläger kein Anspruch auf Erholungsurlaub aus den Jahren 2014 und 2015 mehr zusteht. Die Ansprüche sind verfallen.

(1) Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2014 ist verfallen. Gemäß § 9 Abs. 1 S. 2 BremUrlVO verfällt Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist. Dies war für den Urlaub des Klägers aus dem Jahr 2014 am 30.09.2015 der Fall. Es kann an dieser Stelle dahinstehen, ob die neunmonatige Verfallfrist für den Urlaub aus dem Jahr 2014 gem. § 9 Abs. 2 BremUrlVO auf 15 Monate verlängert wurde. Selbst wenn eine Verlängerung angenommen würde, ist der Anspruch mittlerweile verfallen und zwar am 31.03.2016.

Soweit der Kläger vorträgt, es sei ein „Ersatzurlaubsanspruch“ entstanden, da die Beklagte den Urlaub zu Unrecht verweigert habe, verkennt er, dass ein solcher Anspruch zwar durch das Bundesarbeitsgericht anerkannt wird, aber dort als zivilrechtlicher

Schadensersatzanspruch. Im hiesigen Falle ist jedoch keine zivilrechtliche Streitigkeit zu klären, sondern eine Frage des Beamtenrechts. Die zivilrechtlichen Schadensersatznormen, auf die das Bundesarbeitsgericht zurückgreift, können daher keine unmittelbare Anwendung finden. Eine analoge Anwendung verbietet sich wegen der fehlenden Vergleichbarkeit des Beamtenverhältnisses mit der Stellung eines Arbeitnehmers (vgl. oben). Weiterhin sind Fragen des Urlaubs von Beamten und damit auch von dessen Verfall mangels umfassender bundesgesetzlicher Regelungen durch Landesrecht zu regeln (vgl. Badenhausen-Fähnle, in: BeckOK BeamtenR Bund, 8. Ed. 01.12.2016, BeamStG § 44, Einf.). Dies ist durch die §§ 68, 69 BremBG i.V.m. der BremUrlVO geschehen. Die bundesgesetzlichen Normen des Zivilrechts sind auch daher im Verhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn, welches in dieser Beziehung abschließend durch Landesrecht zu regeln ist, nicht anwendbar.

Zudem war die Ablehnung der Urlaubsanträge rechtmäßig, so dass keine Form eines kompensierenden Schadensersatzanspruchs entstehen konnte. Die Beklagte war nicht verpflichtet, dem Kläger Erholungsurlaub außerhalb der Schulferien zu gewähren, da dienstliche Belange entgegenstanden. Gemäß § 3 Satz 1 BremUrlVO sollen bei der Erteilung des Erholungsurlaubs die Wünsche der Beamten berücksichtigt werden, soweit die dienstlichen Belange es zulassen. Der Beamte hat mithin keinen absoluten Anspruch darauf, seinen Erholungsurlaub genau dann zu nehmen, wann es ihm beliebt (vgl. Badenhausen-Fähnle, a. a. O., BeamStG § 44, Rn. 13). Etwas anderes ergibt sich auch aus der Formulierung des § 3 Satz 1 BremUrlVO als „Sollvorschrift“ nicht. Aus dieser Norm folgt nur, dass den Belangen des Beamten ein hoher Stellenwert einzuräumen ist. Bei den dann abzuwägenden dienstlichen Belangen ist insbesondere die Gewährleistung eines reibungslosen Dienstbetriebes zu nennen, die der Dienstherr, unter Beachtung der Interessen des einzelnen Beamten, im Falle der Entscheidung über einen Urlaubsantrag im Blick zu halten hat.

Vorliegend war der Kläger an einem Schulzentrum beschäftigt. In den Schulferien fällt das Arbeitsaufkommen in einer Schule auch für das nichtunterrichtende Personal für gewöhnlich deutlich ab, da im Zusammenhang mit dem Hauptzweck der Einrichtung, dem Unterrichten von Schülern, stehende Tätigkeiten kaum anfallen. Umgekehrt hat die Beklagte aber die Einrichtung so mit Personal auszustatten, dass in der Unterrichtszeit das dann erhöhte Arbeitsaufkommen sicher bewältigt wird. Der ungleichen Verteilung der Arbeitsbelastung über das Jahr darf sie dadurch Rechnung tragen, dass sie dem nichtunterrichtenden Personal grundsätzlich während der Unterrichtszeiten keinen Erholungsurlaub gewährt. Nur so kann sie sicherstellen, dass die dem Schulzentrum zugeteilten Kräfte diesem tatsächlich zur Verfügung stehen, wenn sie in den Phasen

höherer Belastung benötigt werden. Die damit bezweckte Sicherung des reibungslosen Ablaufs des Unterrichtsbetriebs und des effizienten Einsatzes der vorhandenen Arbeitskraft der Mitarbeiter stellen wichtige dienstliche Belange dar. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Beklagte in ihrer Verwaltungspraxis gegenüber nicht lehrendem Personal insofern entsprechend § 14 BremUrIVO verfährt, als bei Lehrern die Gewährung von Urlaub in der Unterrichtszeit regelmäßig nicht erfolgt. Von dieser generellen Wertung kann zwar im Einzelfall aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn abzuweichen sein, wenn bedeutsame Gründe auf Seiten des Beamten für eine Erteilung von Urlaub sprechen. Solche besonderen Gründe hat der Kläger indes nicht angeführt. Ob der Erholungsurlaub des Klägers, wie die Beklagte zu meinen scheint, dabei durch die Schulferien abgegolten werden kann, kann vorliegend dahin stehen.

Die Beklagte ist nicht gezwungen, mehr Arbeitskräfte vorzuhalten, um es zu ermöglichen, dass ein Teil der Beschäftigten innerhalb der Unterrichtszeit ihren Erholungsurlaub nimmt. Es steht grundsätzlich im organisatorischen Ermessen des Dienstherrn, welcher Ressourceneinsatz für eine ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte geboten ist. Er muss mit Blick auf den Erholungsurlaub der Beschäftigten lediglich sicherstellen, dass sie diesen grundsätzlich über das Bezugsjahr in Anspruch nehmen können. Die Absicherung bestimmter Terminwünsche ist nicht geboten. Der Kläger erlitt auch keinen Nachteil in der Form, dass sein Urlaubsanspruch verkürzt würde. Vielmehr wurde ihm eine deutlich längere Zeit zugestanden, in der er keine Dienste für die Beklagte erbringen muss, als nur die ihm gesetzlich zustehenden 30 Tage im Jahr.

(2) Der Urlaubsanspruch für den Erholungsurlaub des Jahres 2015 ist ebenfalls verfallen. Der Urlaub verfiel gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 BremUrIVO zum 30.09.2016. Erneut ist keine Verlängerung dieser Frist anzunehmen und auch hier ist zum Entscheidungszeitpunkt, welcher bezogen auf die festzustellende Frage der Tag der gerichtlichen Entscheidung ist, die Verfallfrist des § 9 Abs. 2 BremUrIVO ebenfalls bereits überschritten (am 31.03.2017). Ein „Ersatzurlaubsanspruch“ ist nicht entstanden (vgl. oben).

(3) Schließlich wären die Urlaubsansprüche der Jahre 2014 und 2015 mittlerweile selbst dann verfallen, wenn man die Frist des § 9 Abs. 1 Satz 2 BremUrIVO unter Ausweitung der bereits zitierten Rechtsprechung des EuGH für Fälle der krankheitsbedingten Nichtnutzung von Urlaub auch im hiesigen Falle der Unmöglichkeit einer Wahrnehmung desurlaubes durch eine rechtswidrige Freistellung als zu kurz ansähe (so für Fälle von später aufgehobenen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit OVG Nds., Urt. v. 08.03.2017 – 5 LB 215/15, juris Rn. 115).

In diesem Fall bestünde eine Möglichkeit darin, § 9 Abs. 2 BremUrlVO (europarechtskonform) so auszulegen, dass er auch den Fall des Klägers erfasst. Für Fälle, in denen der Beschäftigte aufgrund einer langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaubsanspruch während des Urlaubsjahrs geltend zu machen, hat der EuGH eine Verfallfrist von 15 Monaten ausdrücklich als ausreichend angesehen (EuGH Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10, KHS, juris Rn. 44). Selbst dann wäre aber mittlerweile ein Verfall eingetreten (vgl. oben).

Würde man indes zu der Ansicht gelangen, eine europarechtskonforme Auslegung von § 9 BremUrlVO sei im hiesigen Fall nicht möglich, würde die vom EuGH in ständiger Rechtsprechung vertretene Verfallsfrist für den europarechtlichen garantierten Mindesturlaub von 18 Monaten greifen (siehe dazu, unter Nennung der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH, OVG Nds., Urt. v. 08.03.2017 – 5 LB 215/15, juris Rn. 111. Vgl. auch OVG Hamburg, Beschl. v. 31.07.2013 – 1 Bs 187/13, juris Rn. 9). Auch diese Frist ist mittlerweile abgelaufen und zwar für den Jahresurlaub des Jahres 2014 am 30.06.2016 und für den des Jahres 2015 am 30.06.2017.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. § 708 Nr. 11, § 709 Satz 2, § 711 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Zulassung der Berufung beantragt werden. Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils zu stellen und muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Der Antrag ist beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195
Bremen, (Tag-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzureichen. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen.

Der Antrag muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten gestellt werden.

gez. Korrell

gez. Twietmeyer

gez. Till