

Titel:

Verfall des Urlaubsanspruchs bei langjähriger, dauerhafter Dienstunfähigkeit

Normenketten:

BUrlG § 7

EUrlV § 10

Leitsätze:

1. Im Rahmen des Verfalls des Urlaubsanspruchs kommt es, anders als bei einer Verjährung, nicht darauf an, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch vor dem Verfall des Urlaubsanspruchs geltend gemacht wurde. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

2. Den Arbeitgeber/Dienstherrn trifft keine Obliegenheit, den Arbeitnehmer/Beamten über die Rechtsfolge des Nichtnehmens des Urlaubs, mithin den Verfall, aufzuklären, wenn dieser dauerhaft dienstunfähig ist und seinen Urlaub aufgrund der Dienstunfähigkeit schon tatsächlich nicht mehr nehmen kann. (Rn. 37 – 38) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei in-sich-beurlaubter Beamtin, Verfall und Verfallszeitraum des Urlaubsanspruchs bei in-sich-beurlaubter Beamtin, Verfall des Urlaubsanspruchs bei langjähriger, dauerhafter Dienstunfähigkeit, Verfall des Urlaubsanspruchs bei fehlender Aufforderung des Beamten zum Nehmen des Urlaubs durch Dienstherr und Unterlassen der Aufklärung über Verfall, in der Situation der dauerhaften Dienstunfähigkeit des Beamten.

Fundstelle:

BeckRS 2020, 38175

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt die finanzielle Abgeltung ihres Urlaubsanspruchs aus den Jahren 2015 und 2016.

2

Die im Jahre 1969 geborene Klägerin wurde von der Beklagten ... 2006 zur Verwaltungsoberrätin ernannt. Auf Antrag der Klägerin vom 10. Januar 2008 wurde sie zur Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis bei der Beklagten für den Zeitraum vom 1. Oktober 2008 bis 30. September 2018 beurlaubt. Mit Arbeitsvertrag vom 26. November 2008 wurde die Klägerin als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin bei der Beklagten eingestellt. Nach Ablauf des Beurlaubungszeitraums und dem Erreichen der kalendermäßigen Befristung sollte das Beamtenverhältnis wiederaufleben. Im Rahmen eines Tätigkeitswechsels zum 1. August 2012 reduzierte die Klägerin für die Zeit bis zum 30. April 2017 ihre Wochenarbeitszeit auf 80%. Mit Wirkung vom 1. Januar 2015 wurde die Klägerin erneut versetzt, wobei es bei der reduzierten Wochenarbeitszeit geblieben ist. Seit dem 31. März 2015 war die Klägerin durchgehend erkrankt. Wegen dauernder Dienstunfähigkeit wurde die Klägerin mit Urkunde vom 19. Juli 2018 mit Wirkung zum 1. August 2018 in den Ruhestand versetzt. Die Beurlaubung der Klägerin wurde mit Ablauf des 31. Juli 2018 widerrufen.

3

Mit Schreiben vom 9. Oktober 2018 an die Beklagte machte die Klägerin einen Anspruch auf monetäre Abgeltung des Urlaubsanspruchs unter anderem für die Jahre 2015 und 2016 geltend.

4

In Erwiderung führt die Beklagte auf die Behauptung des Anspruchs, unter anderem mit Schreiben vom 24. Oktober 2018, aus, dass gemäß § 7 EUrlV der Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubsanspruchs verfallende, der wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht genommen werde, spätestens mit Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres. Der übertarifliche Mehrurlaub verfallende, wenn er nicht innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden sei. Dementsprechend sei der Erholungsurlaub für die Jahre 2015 und 2016 verfallen.

5

Mit Schreiben vom 4. März 2019 an die Beklagte führte der Klägerevertreter unter Bezugnahme auf die gewechselte Korrespondenz aus, dass der Urlaubsanspruch aus den Jahren 2015 und 2016 nicht verfallen sei. Es werde gebeten, die Auffassung noch einmal zu überdenken.

6

Mit Schreiben vom 22. März 2019 erwiderte die Beklagte, dass die Klägerin vom 1. Oktober 2008 bis 19. Juli 2018 als Beamtin beurlaubt gewesen sei und in einem Angestelltenverhältnis gestanden habe. Mit Beginn der In-sich-Beurlaubung richte sich der Anspruch auf Erholungsurlaub nach § 29 TV-BA. Der Zeitraum, in welchem der ins folgende Kalenderjahr übertragene Erholungsurlaub abzuwickeln sei, sei im TV-BA eigenständig geregelt. Zur Gewährleistung einer gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BurlG (ebenso § 7 EUrlV) werde daher entsprechend der Regelung auf Bundesebene die Übertragungsfrist für den gesetzlichen Mindestanspruch auf Erholungsurlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht habe genommen werden können, übertariflich und jederzeit widerrufbar auf 15 Monate nach dem Ende des Kalenderjahres der Entstehung verlängert. Dies heiße, dass der Urlaub für das Jahr 2015 am 31. März 2017, der Urlaub für das Jahr 2016 am 31. März 2018 verfallen sei.

7

Mit Schriftsatz vom 27. August 2019 erhob die Klägerin Klage zum Arbeitsgericht ... wegen der Forderung auf Abgeltung der Urlaubsansprüche 2015 und 2016.

8

Zur Begründung führt die Klägerin im Wesentlichen aus, dass sie sich hinsichtlich einer Anspruchsgrundlage des streitgegenständlichen Anspruchs auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahre 2009 berufe, wonach der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht erlösche, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. im Übertragungszeitraum wegen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen sei. Ende das Arbeitsverhältnis, ohne dass der Arbeitnehmer vorher die Gelegenheit gehabt habe, den angesammelten Urlaub in Natur zu nehmen, so müsse ihm dieser ausbezahlt werden. Mit Beginn der In-sich-Beurlaubung der Klägerin richte sich der Anspruch auf Erholungsurlaub nach § 29 TV-BA. Aufgrund des von den Beteiligten gewählten Arbeitszeitmodells der Klägerin, die in einer 4-Tage-Woche gearbeitet habe, habe diese einen Erholungsanspruch von 16 Tagen. Der Höhe nach sei bei dem Zuletztverdienst der Klägerin von einem tagtäglichen Bruttoentgelt in Höhe von 270,75 EUR auszugehen (8.122,50 EUR Bruttomonatsverdienst: 30 Tage = 270,75 EUR). Von diesen Zahlen sei die Beklagte im Übrigen bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung für 2017 und anteilig 2018 auch ausgegangen. Insoweit sei der Bruttoverdienst in Höhe von 270,75 EUR mit 16 Urlaubstagen zu multiplizieren. Dies ergebe eine Urlaubsabgeltung für 2015 in Höhe von 4.332,00 EUR. Gleiches gelte für das Jahr 2016.

9

Die Klägerin beantragt zuletzt,

Die Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheides vom 24. Oktober 2018 und des Widerspruchbescheides vom 4. März 2019 (wohl 22. März 2019) verpflichtet, der Klägerin Urlaubsabgeltung für krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaub aus den Jahren 2015 und 2016 im Umfang von jeweils 16 Tagen mit einem Betrag von insgesamt 8.664,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Zinssatz seit Rechtshängigkeit zu gewähren.

10

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

11

In Erwiderung führt die Beklagte im Wesentlichen aus, dass die Klage mangels Vorverfahren bereits unzulässig sei. Die Klage sei jedoch auch unbegründet, da der für die Jahre 2015 und 2016 nicht in Anspruch genommene Urlaub gemäß § 7 Abs. 3 EUrlV verfallen sei, weil der Urlaubszweck für diesen Zeitraum nicht mehr erreichbar sei. Mit dem Verfall des Urlaubsanspruchs sei die Entstehung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs ausgeschlossen (vgl. BVerwG, U.v. 31.1.2013 - Az.: 2 C 10/12, juris). Mit der Ruhestandsversetzung würden die beamtenrechtlichen Regelungen der Erholungsurlaubsverordnung für die Abgeltung etwaiger Urlaubsansprüche maßgeblich, da die In-sich-Beurlaubung mit Ablauf des 31. Juli 2018 widerrufen worden sei. Dass die in Rede stehenden Ansprüche am 10. Februar 2017 von der Klägerin geltend gemacht worden seien, sei rechtlich unerheblich. Sei ein Anspruch verfallen, stelle sich auch nicht die Frage einer Verjährung.

12

Die Klägerin führt hierauf zuletzt aus, dass es sich bei den Schreiben um keine Verwaltungsakte handeln würde, daher sei auch kein Vorverfahren erforderlich. Es komme vorliegend auf die Regelungen des TV-BA an, da die Ansprüche zu einer Zeit entstanden seien, als die Klägerin beurlaubt gewesen sei. Selbst unter Anwendung der Erholungsurlaubsverordnung seien die Ansprüche der Klägerin nicht verfallen. Zwar bestimme § 7 Abs. 3 EUrlV einen Verfall. Vorliegend habe jedoch die Klägerin ihre Ansprüche mit Schreiben vom 10. Februar 2017, mithin zuvor, geltend gemacht. Gleiches gelte für die Ansprüche für das Jahr 2016. Nach § 10 Abs. 4 EUrlV verjähre der Urlaubsanspruch innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren.

13

Mit Beschluss des Arbeitsgerichts ... vom 4. November 2019 ist der Rechtsstreit an das Verwaltungsgericht Ansbach verwiesen worden.

14

Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogenen Behördenakten, die Gerichtsakte sowie das Protokoll über die mündliche Verhandlung.

Entscheidungsgründe

15

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der ablehnende Bescheid vom 24. Oktober 2018 und der Widerspruchsbescheid vom 22. März 2019 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten, § 113 Abs. 1 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 VwGO.

16

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Abgeltung ihres Urlaubes aus den Jahren 2015 und 2016.

I.

17

Die Klage ist zulässig, insbesondere wurde ein notwendiges Vorverfahren rechtmäßig durchgeführt.

18

1. Ein Vorverfahren war im vorliegenden Fall notwendig, da die Ansprüche und die entsprechenden Rechtsgrundlagen beamtenrechtlicher Natur sind.

19

Die Klägerin war im Zeitraum vom 1. Oktober 2008 bis 31. Juli 2018 beurlaubt. Der Umstand, dass es sich vorliegend um eine sog. In-sich-Beurlaubung handelt, ändert nichts daran, dass die Klägerin nunmehr aufgrund eines Arbeitsvertrages für die Beklagte tätig wurde. Zwar geht auch mit der Beurlaubung des Beamten dessen beamtenrechtliche Stellung mit all seinen Rechten und Pflichten nicht vollständig unter. Dennoch ist gerade hinsichtlich des Urlaubsanspruchs auf den Arbeits- bzw. den geltenden Tarifvertrag oder mangels einer Regelung auf das Bundesurlaubsgesetz abzustellen.

20

Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht, wenn ein nicht verfallener und noch nicht genommener Urlaub aufgrund Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann, vgl. § 10 Abs. 1 EUrlV bzw. § 7 Abs. 4 BUrlG. Im vorliegenden Fall wurde die Klägerin mit Wirkung zum 1. August

2018, 0.00 Uhr, wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Ab diesen Zeitpunkt war sie damit Ruhestandsbeamtin. Die Beurlaubung der Klägerin wurde mit Ablauf des 31. Juli 2018, 24:00 Uhr, widerrufen. Dies bedeutet, dass die Beendigung des Dienstes zum 1. August 2018, 0:00 Uhr, eingetreten ist. Ab diesen Zeitpunkt war es der Klägerin nicht mehr möglich, einen nicht verfallenen Urlaub noch zu nehmen. Damit entstand ab diesen Zeitpunkt der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin. Zu diesem maßgeblichen Zeitpunkt bestand eine Beurlaubung der Klägerin nicht mehr, sie war nun wieder (ausschließlich) Beamtin.

21

Demnach richtet sich vorliegend der Anspruch der Klägerin nach der beamtenrechtlichen Regelung des § 10 Abs. 1 EUrlV.

22

Dem entsprechend bedurfte es vorliegend eines Vorverfahrens gemäß § 68 Abs. 2, Abs. 1 Satz 1 VwGO.

23

2. Das notwendige Vorverfahren wurde im folgenden Fall rechtmäßig durchgeführt.

24

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 9. Oktober 2018 an die Beklagte einen monetären Abgeltungsanspruch für die Jahre 2015 und 2016 geltend gemacht.

25

Mit Bescheid vom 24. Oktober 2018 hat die Beklagte den Antrag abgelehnt. Das „Schreiben“ der Beklagten mag insoweit nicht den Vorgaben eines klassischen Bescheides entsprechen. Beispielsweise enthält das Schreiben keinen Tenor und auch keine Rechtsbehelfsbelehrung:.. Jedoch erfüllt dieses „Schreiben“ alle Voraussetzungen, die an einen Verwaltungsakt im Sinne des § 35 Satz 1 VwVfG zu richten sind. Insbesondere wird klar erkennbar, dass es sich vorliegend um eine hoheitliche Maßnahme handelt, die die Beklagte an die Klägerin und damit nach außen hin richtet. Es wird hinreichend deutlich, dass die Beklagte eine Zahlung der Urlaubsabgeltung ablehnt. Damit trifft sie auch eine Regelung im Einzelfall.

26

Daher stellt das Schreiben der Beklagten vom 24. Oktober 2018 einen beamtenrechtlichen Verwaltungsakt dar.

27

Das Schreiben des Klägersvertreter vom 4. März 2019 an die Beklagte stellt entsprechend einen Widerspruch im Sinne des § 69 VwGO dar. Auch hier wird, ggf. unter Zuhilfenahme der Auslegungsmöglichkeiten, klar erkennbar, dass man sich gegen die Entscheidung der Beklagten vom 24. Oktober 2018 richtet. Dass das Wort „Widerspruch“ nicht genannt ist, ist rechtlich unerheblich. Der Widerspruch ist auch fristgerecht erhoben worden, da es dem Schreiben vom 24. Oktober 2018 an einer Rechtsbehelfsbelehrung:mangelte, vgl. § 58 Abs. 2 VwGO.

28

Gleichermaßen stellt das „Schreiben“ der Beklagten vom 22. März 2019 einen Widerspruchsbescheid dar. Auch dieses „Schreiben“ erfüllt alle Voraussetzungen eines Verwaltungsakts gemäß § 35 Satz 1 VwVfG. Es wird wiederum klar erkennbar, dass sich die Beklagte nochmals ausführlich mit dem Sachverhalt und ihrer früher getroffenen Entscheidung auseinandergesetzt hat. Wiederum lehnte die Beklagte einen entsprechenden Anspruch der Klägerin ab und wies damit den Widerspruch zurück.

II.

29

Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Abgeltung ihres Erholungsurlaubes aus den Jahren 2015 und 2016, da der Urlaubsanspruch der Klägerin zum Zeitpunkt der Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs bereits verfallen war.

30

Rechtsgrundlage für einen Urlaubsabgeltungsanspruch des Beamten ist § 10 Abs. 1 EUrlV. Wie im Rahmen der Zulässigkeit bereits ausgeführt stand die Klägerin zum Zeitpunkt der Entstehung des

Urlaubsabgeltungsanspruch zum 1. August 2018, 0:00 Uhr, wieder ausschließlich in einem Beamtenverhältnis; ihre Beurlaubung wurde zum 31. Juli 2018, 24:00 Uhr, beendet.

31

Der Urlaubsanspruch der Klägerin aus den Jahren 2015 und 2016 war zum Zeitpunkt der Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs (Beendigung des Dienstverhältnisses und Eintritt in den Ruhestand) bereits verfallen.

32

Rechtsgrundlage des Urlaubsanspruchs der Klägerin für die Jahre 2015 und 2016 sind der Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag sowie ergänzend das BUrlG. Zum Zeitpunkt der Entstehung des Urlaubsanspruchs zum Beginn der Jahre 2015 und 2016 stand die Klägerin bei der Beklagten aufgrund einer In-sich-Beurlaubung in einem Angestelltenverhältnis; dem entsprechend richtet sich der Urlaubsanspruch, anders als der Urlaubsabgeltungsanspruch, nicht nach der beamtenrechtlichen EUrlV. Gemäß § 29 Abs. 2 des Tarifvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) gilt neben den dort genannten Regelungen das BUrlG. Gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, der das Gericht folgt, verfallen gesetzliche Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, wenn ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Ableistung gehindert ist. Nach Ablauf der Verfallsfrist von 15 Monaten kann der Sinn und Zweck der gesetzlichen Urlaubsregelung nicht mehr erreicht werden. Hintergrund der Urlaubsregelungen ist, dass jeder Arbeitnehmer in einem regelmäßigen Rhythmus eine gewisse Zeit der Erholung auch tatsächlich erhält (vgl. BAG, Urt. v. 7.8.2012 - 9 AZR 353/10 - BAGE 142, 371 - juris). Eine solche Verfallsfrist in dieser Länge hatte der Europäische Gerichtshof für zulässig angesehen (siehe EuGH, Urt. v. 22.11.2011 - C-214/10 - juris). Damit ist der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2015 zum Ablauf des 31. März 2017 und der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2016 zum Ablauf des 31. März 2018 verfallen. Beide Urlaubsansprüche sind demnach vor Entstehung des Abgeltungsanspruchs zum 1. August 2018 verfallen.

33

Unerheblich ist es dabei, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch vor dem Verfall des Urlaubsanspruchs geltend gemacht wurde. Im Rahmen des Verfalls ist dies, anders als bei einer Verjährung, unerheblich (vgl. EuGH, Urt. v. 12.6.2014 - C-118/13 - juris). Ist der Urlaubsabgeltungsanspruch bereits nicht entstanden, kommt es auf eine Verjährung bzw. Hemmung der Verjährung aufgrund Geltendmachung nicht an (vgl. BVerwG, B. v. 9.4.2014 - 2 B 95.13 - juris).

34

Dabei ist es vorliegend ohne Belang, dass die Beklagte die Klägerin nicht zum Nehmen des Urlaubs aufgefordert und sie auch nicht auf die Rechtsfolgen, also den Verfall des Urlaubsanspruches bei Nichtnehmen, hingewiesen hat.

35

Gemäß Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urt. v. 6.11.2018 - C -619/16 - juris) verfällt der Urlaub auch nach Ablauf von 15 Monaten nicht, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr es unterlässt, den Arbeitnehmer/Beamten erforderlichenfalls förmlich aufzufordern und ihn tatsächlich in die Lage zu versetzen, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um damit sicherzustellen, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu der er beitragen soll. Zudem muss der Arbeitgeber/Dienstherr klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub, wenn der Arbeitnehmer/Beamte ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes oder am Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen wird (EuGH, Urt. v. 6.11.2018 a.a.O. - juris - Rn. 52). Der Arbeitgeber/Dienstherr muss sich bei der Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine völlige Transparenz genügen. Er kann seine Obliegenheit z.B. dadurch erfüllen, dass er zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage dem Arbeitnehmer/Beamten im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt (BAG, Urt. v. 19.2.2019 - 9 AZR 423/16 - juris Rn. 40).

36

Unerheblich ist, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu einem Zeitpunkt ergangen ist, als der Urlaubsanspruch der Klägerin bereits verfallen war. Denn die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs gemäß Art. 267 AEUV haben ex tunc-Wirkung (vgl. BAG, Urt. v. 19.2.2019 a.a.O. - juris Rn. 35).

37

Diese Rechtsprechung findet jedoch vorliegend keine Anwendung. In den vom Europäischen Gerichtshof und dem Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fällen war der Sachverhalt dergestalt, dass die Kläger durchaus zumindest theoretisch in der Lage gewesen wären, ihren Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Im vorliegenden Fall ist die Situation jedoch eine andere. Die Klägerin war seit dem 31. März 2015 bis zu ihrem Ruhestandseintritt durchgehend und dauerhaft dienstunfähig. Einen Urlaub aus den Jahren 2015 und 2016 konnte sie aufgrund ihrer Dienstunfähigkeit schon tatsächlich nicht mehr nehmen.

38

In einem solchen Fall ist das Gericht vorliegend der Auffassung, dass den Arbeitgeber/Dienstherrn keine Obliegenheit trifft, den Arbeitnehmer/Beamten über die Rechtsfolge des Nichtnehmens des Urlaubs, sprich: den Verfall, aufzuklären und ihn klar und transparent sowie ausführlich zum Nehmen des Urlaubs aufzufordern. Zum einen erscheint die Obliegenheit zur Aufforderung und zur Aufklärung als bloße Förmerei, da es dem Beamten/Arbeitnehmer überhaupt nicht möglich ist, dieser Aufforderung auch nachzukommen. Zudem ist sehr fraglich, ob es mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar ist, wenn er den Beamten, trotz bekannter dauerhafter Dienstunfähigkeit, zum Nehmen des Urlaubes auffordert. Vor allem aber kann auch der Sinn und Zweck dieser Obliegenheit nicht mehr erfüllt werden: Hintergrund ist, dass es dem Arbeitnehmer/Beamten, der sich möglicherweise in einer schwächeren Position gegenüber seinem Dienstherrn/Arbeitgeber befindet, auch tatsächlich möglich sein soll, seinen Urlaub zu nehmen. Dem Arbeitgeber/Dienstherrn soll die Möglichkeit genommen werden, den Beamten/Arbeitnehmer am Nehmen seines Urlaubs zu hindern. Dieser Sinn und Zweck kann aber in einem Fall wie dem vorliegenden nicht mehr erreicht werden, wenn der Beamte auch tatsächlich überhaupt nicht mehr in der Lage ist, den Urlaub zu nehmen (vgl. auch LAG Rheinland Pfalz, Urt. v. 15.1.2020 - 7 Sa 284/19 - juris Rn. 28 ff.; LAG Hamm, Urt. v. 24.7.2019 - 5 Sa 676/19 - juris; a.A. ArbG Berlin, Urt. v. 13.6.2029 - 42 Ca 3229/19 - juris).

39

Die unbegründete Klage war deshalb abzuweisen.

40

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 161 Abs. 1, 154 Abs. 1 VwGO.