

Inhaltsübersicht

1. Begriff
2. Direktionsrecht
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Arbeitszeitkonto
 - 3.2 Feiertagsvergütung
 - 3.3 Saisonbetrieb

Information

Der Arbeitgeber hat bei der zeitlichen **Festlegung des Urlaubs** die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 1. Halbs. BUrlG). Die **Urlaubswünsche der Mitarbeiter** kollidieren allerdings oft mit seinen betrieblichen Notwendigkeiten. Das Gesetz sagt deswegen sogar selbst, dass bei der Urlaubserteilung dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BUrlG). Ein **Hindernis**, das einer Urlaubserteilung zum Wunschtermin entgegenstehen kann, sind Betriebsferien.

1. Begriff

Betriebsferien bedeutet, dass ein

- Betrieb oder Betriebsteil
- für einen im Voraus festgelegten Zeitraum
- ganz oder teilweise
- geschlossen
- und allen Arbeitnehmern oder einem Teil von ihnen
- für diesen Zeitraum Urlaub (oder bezahlte/unbezahlte Freizeit) gewährt wird.

Beispiel:

Die B GmbH & Co. KG stellt Decken her. In den Sommermonaten ist die Nachfrage nur schleppend. Der Arbeitgeber ordnet für die ersten drei Juli-Wochen Betriebsferien an. Mit Ausnahme der Mitarbeiter, die mit Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten betraut sind, werden alle Arbeitnehmer für diesen Zeitraum beurlaubt. Die C GmbH ist ein Unternehmen, das sich auf die Renovierung von Oldtimern spezialisiert hat. Zwischen Weihnachten und dem Jahreswechsel ist traditionell wenig zu tun. Deswegen ordnet die Geschäftsführung für diesen Zeitraum eine Betriebsruhe an.

Die Betriebsferien brauchen für die gesamte Belegschaft **nicht einheitlich** zu gelten. Der Arbeitgeber kann auch abteilungs- oder betriebsteilweise Betriebsferien und -ruhen festlegen. Selbst der umgekehrte Fall, eine allgemeine **Urlaubssperre** für Zeiten erhöhten Geschäftsanfalls, ist denkbar.

Beispiel:

Die D AG betreibt eine Kette von mehreren Warenhäusern in einigen deutschen Großstädten. Das Weihnachtsgeschäft ist für sie als Einzelhandelsunternehmen enorm wichtig. Der Vorstand der D AG beschließt daher, für die Zeit vom 20.12. bis einschließlich 04.01. eine Urlaubssperre zu verhängen.

Bei der rechtlichen **Qualifizierung einer Freistellung** von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber ist sorgfältig zu prüfen, ob es tatsächlich Urlaub, das heißt eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu Erholungszwecken, oder eine - bezahlte oder unbezahlte - Freistellung ist, die keine **Urlaubsfunktion** hat. Während der Begriff

Betriebsferien mehr den Urlaubszweck anspricht, wird man bei einer Betriebsruhe eher an eine Freistellung denken, die kein Urlaub i.S. des BUrlG ist. Die Frage der Vergütung muss allerdings in jedem Fall geklärt sein (Betriebsferien - Vergütung).

2. Direktionsrecht

Der Arbeitgeber hat seine Mitarbeiter zur **Erfüllung des Urlaubsanspruchs** aus § 1 BUrlG von der Arbeit freizustellen (BAG, 20.06.2000 - 9 AZR 405/99). Die Erteilung des Urlaubs ist keine Ermessenssache i.S. des § 315 BGB . Der Arbeitgeber erfüllt den Urlaubsanspruch dadurch, dass er die **Freistellungserklärung** abgibt (BAG, 09.08.1994 - 9 AZR 384/92).

Dringende betriebliche Belange, die einer wunschgemäßen Urlaubserteilung im Wege stehen, sind Umstände, die

- in der betrieblichen Organisation,
- im technischen Arbeitsablauf,
- der Auftragslage und
- ähnlichen Umständen

ihren Grund haben (BAG, 28.07.1981 - 1 ABR 79/79). Entschließt sich ein Arbeitgeber, aus

- betriebswirtschaftlichen,
- betriebstechnischen oder
- sonstigen Gründen,

seinen Betrieb für eine gewisse Zeit vorübergehend stillzulegen und seinen Mitarbeitern für diese Zeit Urlaub zu gewähren, ist das eine **Maßnahme**, die er **aufgrund seines Direktionsrechts** durchführen darf (BAG, 12.10.1961 - 5 AZR 423/60). Die rechtswirksam angeordneten Betriebsferien sind dann Belange, hinter denen die individuellen Urlaubswünsche der Mitarbeiter zurückstehen müssen (BAG, 28.07.1981 - 1 ABR 79/79). Sie dürfen aber nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben (BAG, 28.07.1981 - 1 ABR 79/79).

Es gibt sogar **Tarifverträge**, die diesen Punkt ausdrücklich regeln. So steht beispielsweise in § 10 Abs. 11 MTV Bäckerhandwerk Niedersachsen/Bremen: *"Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubes sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange (z.B. Betriebsferien) oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen."*

Der Arbeitgeber hat bei der Festlegung des Urlaubs natürlich die allgemeinen **Gleichbehandlungsgebote und Diskriminierungsverbote** zu beachten. Inwieweit bei der Festlegung des Urlaubs auch eine **Benachteiligung** wegen eines der in § 1 AGG genannten **Merkmale**, Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität, möglich ist, ist eine **Tatfrage**. Es wird aber empfohlen, die Prüfung der Rechtmäßigkeit dieser Arbeitgebermaßnahme immer auch an den **AGG-Vorgaben** zu orientieren.

In mitbestimmten Betrieben ist das Direktionsrecht eingeschränkt. Hier hat der **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein Wort mitzureden (s. Betriebsferien - Mitbestimmung).

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der interessantesten **Entscheidungen in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

3.1 Arbeitszeitkonto

Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass die für Betriebsferien benötigten Stunden mit dem Stundenguthaben auf dem Arbeitszeit-/Mehrarbeitskonto oder mit Jahresurlaub **verrechnet** werden können, ist dagegen grundsätzlich nichts zu sagen (arg. e. BAG, 28.01.2004 - 5 AZR 58/03). Die Stunden können herausgearbeitet werden. Ist kein Zeitguthaben da, gerät das Konto ins Soll.

3.2 Feiertagsvergütung

Sieht ein Arbeitsvertrag für die Dauer der Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr für Arbeitnehmer, die ihren vollen Jahresurlaub schon genommen haben, **unbezahlten Sonderurlaub** vor, wird der gesetzliche Anspruch auf Feiertagsbezahlung durch diese Regelung nicht berührt (BAG, 06.04.1982 - 3 AZR 1079/79).

3.3 Saisonbetrieb

Ein Vergnügungspark kann seinen Mitarbeitern als Saisonbetrieb unter Hinweis auf dringende betriebliche Belange Urlaub verweigern und sie auf die Betriebsferien verweisen, die außerhalb der Saison von April bis Oktober liegen. Erklärt sich ein Arbeitnehmer dieses Saisonbetriebs in seinem Arbeitsvertrag vorweg mit der **Urlaubnahme außerhalb der Saison** einverstanden, liegt darin keine von § 13 BUrlG untersagte Abweichung von § 7 Abs. 1 BUrlG , sondern eine Einigung über die Lösung eines Interessenkonflikts (LAG Köln, 17.03.1995 - 13 Sa 1282/94).

Siehe auch

Betriebsferien - Mitbestimmung

Betriebsferien - Vergütung

Betriebsrat - Allgemeines

Betriebsrat - Anhörung bei Kündigungen

Betriebsvereinbarung

Urlaub - Anspruch und Freistellung von A bis Z