

Inhaltsübersicht

1. Urlaubsberechtigte Arbeitnehmer
2. Noch nicht urlaubsberechtigte Arbeitnehmer
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Ersatzbeschäftigung

Information

Der Arbeitgeber trägt das **Vergütungsrisiko** für die Zeit der angeordneten Betriebsferien. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sichern seinen Mitarbeitern für diese Zeit das Entgelt. Das Direktionsrecht - auch wenn es mit Beteiligung des Betriebsrats ausgeübt wird - rechtfertigt keinen Eingriff in das vertragliche **Austauschverhältnis** von Arbeitsleistung und Vergütung. Mit einem Arbeitszeitkonto und kreativen Vereinbarungen kann der Arbeitgeber dieses Problem allerdings zu seinen Gunsten in den Griff bekommen.

1. Urlaubsberechtigte Arbeitnehmer

Haben Arbeitnehmer in den festgelegten Betriebsferien **Erholungsurlaub**, steht ihnen für diese Zeit nach

- § 11 BUrlG ,
- den einschlägigen Branchentarifverträgen,
- den anzuwendenden Betriebsvereinbarungen oder
- arbeitsvertraglichen Regelungen

Urlaubsentgelt zu.

Beispiel:

Arbeitgeber A ordnet für die ersten drei vollen Wochen des Monats Juli Betriebsferien an. Mitarbeiter M hat einen tariflichen Anspruch auf einen sechswöchigen Erholungsurlaub. Drei Wochen dieses tariflichen Urlaubsanspruchs werden für die Betriebsferien verbraucht. Sieht der Tarifvertrag als Urlaubsentgelt das auf einen Zwölf-Monats-Zeitraum bezogene durchschnittliche arbeitstägliche Entgelt als Urlaubsentgelt vor, hat M während der Betriebsferien Anspruch auf diese Vergütung.

Soweit § 11 BUrlG anzuwenden ist, bemisst sich das Urlaubsentgelt **nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst**, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat - mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Die Betriebsferien sind insoweit nichts Besonderes. Die Vergütung erfolgt in der gleichen Weise, wie bei einer individuellen Urlaubsgewährung.

Hat der Arbeitnehmer bei Beginn der Betriebsferien **keinen Urlaubsanspruch** mehr, läuft der Arbeitgeber Gefahr, in **Annahmeverzug** zu kommen (s. dazu Annahmeverzug - Allgemeines u. Annahmeverzug - Betriebsrisiko).

2. Noch nicht urlaubsberechtigte Arbeitnehmer

Ordnet der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts - oder in mitbestimmten Betrieben unter Beteiligung des Betriebsrats - Betriebsferien an, ist das für Mitarbeiter, die noch keine oder nicht genügend Urlaubsansprüche haben, der klassische **Fall des Annahmeverzugs**: Der Arbeitgeber hindert seine arbeitswilligen Mitarbeiter daran, ihre Arbeit zu leisten (s. dazu Annahmeverzug - Allgemeines).

Beispiel:

Arbeitgeber B ordnet für die Zeit vom 03.07. bis einschließlich 15.07. Betriebsferien an. Mitarbeiter N hat sein Beschäftigungsverhältnis erst am 01.06. aufgenommen. Er hat keinen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub für die zwei Wochen vom 03.07. bis zum 15.07. Er hat die Wartezeit noch nicht erfüllt. Wenn B ihn in dieser Zeit nicht beschäftigen will, kommt er mit der Annahme der Dienste in Gläubigerverzug. Folge: Nach § 615 BGB kann N für die Tage, an denen B ihn nicht beschäftigt, Verzugslohn verlangen.

Der Lohnanspruch, der den Mitarbeitern nach §§ 615 , 293 BGB zusteht, kann allerdings **durch Parteivereinbarung abbedungen** werden (LAG Hamm, 30.07.1992 - 12 Sa 1573/91 - mit Hinweis auf BAG, 30.06.1976 - 5 AZR 246/75). § 615 BGB ist dispositives Recht. Das Entgeltrisiko darf jedoch nicht generell und einseitig auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden (s. dazu Annahmeverzug - Vergütung).

Praxistipp:

Eine sinnvolle Regelung ist die Einführung eines Arbeitszeitkontos. Hier können Plusstunden angesammelt und während der Betriebsferien abgefeiert werden. Das Gleiche gilt - natürlich unter umgekehrten Vorzeichen - für Minusstunden: Die Arbeitszeit, die während der Betriebsferien ausfällt, kann im Anschluss an die Betriebsferien nachgeholt werden. Um eine ausgewogene Regelung zu erzielen, sollten Plus- und Minusstunden aber nicht ins Uferlose gehen - sie müssen realisierbar bleiben. Zur Abrundung kann dann auch das Urlaubskonto mit einbezogen werden. Die Berechnung sollte für beide Vertragspartner überschaubar und praktikabel sein.

Ohne Vereinbarung greift das Gesetz. Dann muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter für die Zeit, in der er mit der Annahme seiner Arbeitsleistung in **Verzug** ist, nach Maßgabe des § 615 BGB bezahlen. Ein Problem, das er mit einem kreativ angelegten **Arbeitszeitkonto** in den Griff bekäme.

Praxistipp:

Selbstverständlich kann ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern auch freiwillig Urlaub gewähren, ohne dass die Wartezeit und andere Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Nur: Zu viel gezahltes Urlaubsgeld kann nach Maßgabe des § 5 Abs. 3 BUrlG - Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte - nicht zurückgefordert werden. In anderen Fällen müsste der Arbeitgeber im Vorfeld schon eine Vereinbarung mit seinen Arbeitnehmern getroffen haben, dass zu viel gezahltes Urlaubsgeld in diesem Fall zurückzuzahlen ist. Das ist keine Automatik.

Ein **Urlaub im Vorgriff** ist unzulässig (BAG, 17.01.1974 - 5 AZR 380/73).

Beispiel:

Arbeitgeber C hat für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr Betriebsferien angeordnet. Mitarbeiter O hat seinen Jahresurlaub bereits aufgebraucht. Arbeitgeber C sagt ihm, er werde die freien Tage mit seinen Urlaubsansprüchen aus dem Folgejahr verrechnen. Das geht nicht. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Wie O im alten Jahr von C keinen Urlaub aus dem Folgejahr verlangen kann, darf C ihn auch nicht im Vorgriff auf den zu erwartenden Urlaub von der Arbeit freistellen. Der Urlaubsanspruch aus dem Folgejahr ist noch gar nicht entstanden.

Eine **generelle bezahlte Freistellung** ohne Wenn und Aber kann einem wirtschaftlich denkenden und handelnden Arbeitgeber nicht empfohlen werden.

3. Rechtsprechungs-ABC

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

3.1 Ersatzbeschäftigung

Ein Arbeitnehmer muss seine Beschäftigungslosigkeit während der Betriebsferien grundsätzlich hinnehmen. Es ist rechtlich zulässig, Art und Umfang der Arbeitspflicht an die durch die Betriebsferien geänderten betrieblichen Verhältnisse anzupassen. Dabei ist es einem Arbeitnehmer **durchaus zuzumuten**, während dieser Zeit andere Arbeiten zu übernehmen, zu denen er an sich arbeitsvertraglich nicht verpflichtet ist (LAG Hamm, 30.07.1992 - 12 Sa 1573/91 - mit dem Hinweis, dass dies umso mehr gilt, wenn diese Ersatzbeschäftigung ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist).

Siehe auch

Betriebsferien - Allgemeines

Betriebsferien - Mitbestimmung

Betriebsrat - Allgemeines

Betriebsrat - Anhörung bei Kündigungen

Betriebsvereinbarung

Urlaub - Anspruch und Freistellung von A bis Z