



Pet 4-19-11-8005-007157

18546 Sassnitz

Urlaub von Arbeitnehmern

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 28.11.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird die Abschaffung von Betriebsferien für bestimmte Produktionsbereiche gefordert. Betriebsferien sollen vielmehr für die ganze Firma gelten. Zur Begründung wird unter anderem ausgeführt, die Anordnung von Betriebsferien für bestimmte Produktionsbereiche könne dazu führen, dass beispielsweise Pärchen, die zwar in der gleichen Firma, aber in unterschiedlichen Bereichen arbeiteten, daran gehindert würden, gemeinsamen Urlaub zu verbringen. Der Arbeitgeber könne nicht vorgeben, wann Ferien zu nehmen seien.

Zu den Einzelheiten des Vorbringens wird auf die Eingabe Bezug genommen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde von 25 Mitzeichnungen unterstützt und es gingen zehn Diskussionsbeiträge hierzu ein.

Dem Petitionsausschuss liegen zu diesem Thema mehrere Eingaben mit verwandter Zielsetzung vor, die wegen des Sachzusammenhangs einer gemeinsamen parlamentarischen Prüfung unterzogen werden. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung einer Stellungnahme der Bundesregierung wie folgt zusammenfassen:

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrLG) regelt den Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf gesetzlichen Mindesturlaub. Nach §§ 1, 3 BUrLG hat jeder



Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Die meisten Arbeitnehmer haben darüberhinausgehende Urlaubsansprüche. Deren konkrete Dauer ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag.

Der gesetzliche Mindesturlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 7 Absatz 3 Satz 1 BUrlG). Die zeitliche Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber aufgrund seiner Pflicht zur Urlaubserteilung. Allerdings ist der Arbeitgeber bei der Festlegung des Urlaubs nicht frei. Er hat grundsätzlich die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG).

Auch wenn die Urlaubserteilung gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer nicht im Ermessen des Arbeitgebers steht, kann der Arbeitgeber kraft des ihm obliegenden Direktionsrechts Betriebsferien für alle Arbeitnehmer des Betriebes oder einzelner Abteilungen einführen. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung kann die Einführung von Betriebsferien zulässig sein, wenn dringende betriebliche Belange im Sinne von § 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG der Berücksichtigung der individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen. Dringende betriebliche Belange liegen vor, wenn Umstände gegeben sind, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Arbeitsablauf oder in der Auftragslage liegen (BAG, Beschluss v. 28.07.1981 - 1 ABR 79/79 - EZA § 87 BetrVG 1972 Urlaub Nr. 4).

Soweit in Betrieben ein Betriebsrat besteht, unterliegt die Einführung von Betriebsferien nach § 87 Absatz 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der Mitbestimmung des Betriebsrats. Mitbestimmungspflichtig ist nicht nur die Entscheidung, ob im Betrieb für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen der Urlaub einheitlich gewährt wird, sondern auch die Dauer und die zeitliche Lage der Betriebsferien.

Zu dem Argument, dass „Pärchen“ die in einem Betrieb arbeiten, in dem für einzelne Abteilungen Betriebsferien angeordnet werden, nicht gemeinsam Urlaub nehmen können, ist Folgendes anzumerken:

Nach § 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG hat der Arbeitgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Das heißt, der



Arbeitgeber hat auch den Wunsch des Arbeitnehmers für den keine Betriebsferien gelten, gemeinsam mit seinem Ehe- oder Lebenspartner Urlaub verbringen zu können, in die Interessenabwägung bei der Urlaubserteilung einzubeziehen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das geltende Recht sicherstellt, dass der Arbeitgeber bei der Einführung von Betriebsferien und der Urlaubserteilung die Belange der Arbeitnehmer hinreichend beachten muss.

Der Ausschuss erachtet die dargestellte Rechtslage für sachgerecht und vermag sich daher nicht für eine Initiative im Sinne des vorgetragenen Anliegens auszusprechen.

Er empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.