

Einführung von Betriebsferien für mehrere Jahre †

BetrVG § 87 I Nr. 5; BUrlG § 7 I

1. Die Bindung des Urlaubs an das Urlaubsjahr steht einer allgemeinen Regelung über die Einführung von Betriebsferien für mehrere aufeinanderfolgende Urlaubsjahre in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Spruch der Einigungsstelle nicht entgegen.

2. Aus § 7 I BUrlG folgt nicht, daß die Einführung von Betriebsferien nur dann zulässig ist, wenn dringende betriebliche Belange im Sinne dieser Vorschrift dafür sprechen.

Vielmehr begründet die rechtswirksame Einführung von Betriebsferien solche betrieblichen Belange, die der Berücksichtigung der individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen können.

BAG, Beschluß vom 28-07-1981 - 1 ABR 79/79 (Hannover)

Zum Sachverhalt:

Zwischen dem Ast. (Betriebsrat) und der Ag. (Unternehmen der Flugzeugindustrie) kam es zu keiner Einigung über die Einführung von Betriebsferien. Die angerufene Einigungsstelle beschloß am 24. 1. 1977 folgende Regelung:

Ab 1. 1. 1977 werden generell Betriebsferien eingeführt, die jeweils in der Schulferienzeit liegen müssen. Dies gilt nicht für Mitarbeiter, die ... Von den Betriebsferien können nur in begründeten Härtefällen Ausnahmen gemacht werden. Ein Härtefall liegt z. B. vor, wenn... Neu eingestellte Mitarbeiter, die keinen ausreichenden Urlaubsanspruch haben, können ... Die genaue zeitliche Lage der Betriebsferien ist in jedem Jahr im Rahmen der Schulferien zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung abzustimmen ... Im Jahre 1977 beginnen die Betriebsferien am 27. 6. 1977 (Nr. 7). - Diese Regelung ist frühestens zum 31. 12. 1981 mit Drei-Monats-Frist kündbar."

Der Ast. begehrt die Feststellung, daß der Beschluß der Einigungsstelle unwirksam ist. Das ArbG hat den Antrag abgewiesen, das LAG hat ihm stattgegeben. Die Rechtsbeschwerde der Ag. führte zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Aus den Gründen:

... II. 1. Das LAG hat den Spruch der Einigungsstelle mit der Begründung für unwirksam gehalten, die Einigungsstelle habe die Grenzen ihres Ermessens überschritten, als sie die Laufzeit ihres Spruches auf mindestens fünf Jahre erstreckt habe. Es hat daraus ohne Begründung im einzelnen die Unwirksamkeit des gesamten Spruches hergeleitet. Das steht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Senats.

Der Senat hat zuletzt in seiner Entscheidung vom 28. 4. 1981 (AP § 87 BetrVG 1972 - Vorschlagswesen - Nr. 1 (zu B IV)) ausgesprochen, daß die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines Spruchs der Einigungsstelle nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung bzw. des Spruchs der Einigungsstelle führt, wenn der wirksame Teil auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Daran ist festzuhalten. Geht man davon aus, daß Nr. 7 des Spruchs der Einigungsstelle unwirksam ist, so beinhalten doch die verbleibenden Bestimmungen des Spruchs eine in sich

geschlossene und sinnvolle Regelung der Betriebsferien, die für sich allein paraktizierbar ist. Zwar kann diese Regelung dann gem. § 77 V BetrVG für die Zeit nach 1977 jederzeit mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, ihre befriedende Wirkung bleibt jedoch auch über das Jahr 1977 hinaus erhalten, da sie auch nach einer Kündigung gem. § 77 VI BetrVG weiter gilt, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird. Das hat das LAG nicht gesehen. Schon dies nötigt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung ...

IV. ... Der Senat kann selbst prüfen, ob der Spruch der Einigungsstelle billigem Ermessen entspricht, da alle für die Beurteilung erforderlichen Tatsachen feststehen.

a) Die Ag. hat vorgetragen, daß Betriebsferien erhebliche organisatorische und finanzielle Vorteile bieten. Das liegt auf der Hand, so daß davon auch die Einigungsstelle ausgehen konnte. Dabei ist es unerheblich, ob die finanziellen Vorteile sich gerade auf den von der Ag. errechneten Betrag belaufen. Die Berechnungen der Ag. sind auch nicht deswegen unbeachtlich, weil deren Annahme hinsichtlich des Effizienzverlustes durch urlaubsbedingte Erschwernisse bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben von Werten ausgeht, die nicht auf verlässliche statistische Erhebungen gegründet werden können. Dem hat die Ag. schon dadurch Rechnung getragen, daß sie nicht von den allgemein geschätzten Maximal- oder Minimalwerten, sondern von einem Mittelwert ausgegangen ist.

Betriebsferien bieten Vorteile nicht nur für den Betrieb, sondern auch für die Arbeitnehmer selbst. Es entfallen die durch Urlaubsvertretungen, Vor- und Nacharbeiten bedingten Belastungen. Betriebsferien bringen für die Arbeitnehmer auch Nachteile mit sich. Der Arbeitnehmer ist in seiner Möglichkeit beschränkt, Urlaub zu einer ihm genehmen Zeit zu machen. Er wird genötigt, Urlaub in einer Zeit zu nehmen, in der die Kosten für Urlaubsreisen höher sind als zu anderen Zeiten des Jahres.

Die durch diese Vor- und Nachteile begründeten Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes hat die Einigungsstelle gesehen und gegeneinander abgewogen. Die getroffene Regelung bindet den Arbeitnehmer nur hinsichtlich von etwa 3/5 seines Jahresurlaubs, läßt ihm somit für 2/5 des Urlaubs die Freiheit, den Urlaubszeitpunkt im Rahmen des § 7 I BUrIG selbst zu bestimmen. Sie berücksichtigt dabei, daß der größte Teil, nämlich 89 % des Urlaubs, auch bei freier Wahl des Urlaubszeitpunktes in den Sommermonaten, also zu einer Zeit genommen wird, zu der die Kosten einer Urlaubsreise besonders hoch sind. Von daher führt die Einführung von Betriebsferien in den Sommermonaten nicht zu einer erheblichen finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer des Betriebes insgesamt. Sie berücksichtigt weiter, daß 58 % des Urlaubs innerhalb eines eng begrenzten Zeitraumes von fünf Wochen in den Sommermonaten genommen wird, so daß die Festlegung von Betriebsferien in der Zeit der jeweiligen Sommerferien für einen großen Teil der Arbeitnehmer keine beachtenswerte Verschiebung des Urlaubszeitpunktes zur Folge hat.

Der Spruch der Einigungsstelle läßt darüber hinaus mit seiner Härteregelung die Möglichkeit offen, individuellen Sonderwünschen unter bestimmten Voraussetzungen Rechnung zu tragen. Damit berücksichtigt die von der Einigungsstelle getroffene Regelung die Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes in angemessener Weise. Daß auch eine andere Regelung, eine weitergehende Härteklause, Betriebsferien nur für die Dauer von zwei Wochen u. ä., möglich wäre, bedeutet noch nicht, daß die Einigungsstelle mit der getroffenen Regelung die Grenzen ihres Ermessens überschritten hat. Daß gerade bei der Ag. vorliegende besondere Umstände die von der

Einigungsstelle vorgenommene Abwägung der beiderseitigen Belange fehlerhaft erscheinen lassen, ist auch vom Ast. nicht vorgetragen worden. Bei der Ag. haben in den Jahren 1971, 1972, 1974 und 1975 Betriebsferien stattgefunden. Hätten diese zu Belastungen und Beschränkungen der Arbeitnehmer über das mit Betriebsferien üblicherweise verbundene Maß hinaus geführt, hätte dies dargelegt werden können.

b) Die von der Einigungsstelle berücksichtigten Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes für und gegen die Einführung der Betriebsferien sind - wie dargelegt - allgemeiner Art und nicht von einer konkreten Situation im Betrieb der Ag. abhängig. Es mag zutreffen, daß eine besonders angespannte wirtschaftliche Lage die Ag. veranlaßt hat, letztlich über die Einigungsstelle die Einführung von Betriebsferien zu betreiben. Das bedeutet aber nicht, daß für die Einführung von Betriebsferien entsprechende Belange der Ag. nur dann zu berücksichtigen sind, wenn die wirtschaftliche Lage der Ag. die Einführung von Betriebsferien mehr oder weniger unabweisbar erfordert. Die mit Betriebsferien verbundenen organisatorischen und finanziellen Vorteile begründen auch dann ein berechtigtes Interesse und sind daher auch dann zu berücksichtigen, wenn die Ag. an sich in der Lage wäre, die bei einem freien Urlaub auftretenden höheren Effizienzverluste zu tragen.

Es ist auch nicht richtig, daß die Einführung von Betriebsferien überhaupt nur dann zulässig wäre, wenn dringende betriebliche Belange i. S. von § 7 I BUrlG der Berücksichtigung der individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen. Dringende betriebliche Belange i. S. dieser Vorschrift sind solche Umstände, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Arbeitsablauf, der Auftragslage und ähnlichen Umständen ihren Grund haben. Diese Umstände zu gestalten ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei. Entschließt er sich, aus betriebstechnischen, betriebswirtschaftlichen oder sonstigen Gründen, den Betrieb für eine gewisse Zeit stillzulegen und den Arbeitnehmern des Betriebes während dieser Zeit Urlaub zu gewähren, so bedarf er zu einer solchen Maßnahme zwar der Zustimmung des Betriebsrates, in dieser Maßnahme liegen dann aber die dringenden betrieblichen Belange begründet, die der Berücksichtigung anderweitiger Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Einführung

BAG: Einführung von Betriebsferien für mehrere Jahre (NJW 1982, 959)

960

von Betriebsferien ist daher nicht nur dann zulässig, wenn dafür dringende betriebliche Belange sprechen, vielmehr begründen rechtswirksam eingeführte Betriebsferien solche Belange, hinter denen nach § 7 I BUrlG die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zurückstehen müssen. Ob auch für künftige Jahre Betriebsferien eingeführt werden sollen oder können, ist daher nicht von der wirtschaftlichen Lage der Ast. in diesen späteren Jahren abhängig. Von daher steht der Umstand, daß die wirtschaftliche Lage der Ag. in späteren Jahren nicht verlässlich vorausschaubar ist, nicht einer auf begrenzte Dauer angelegten Regelung über Betriebsferien entgegen.

c) Sonstige Umstände, die gegen eine Laufzeit der Regelung von mindestens fünf Jahren sprechen könnten, sind vom Ast. nicht vorgetragen worden und auch nicht ersichtlich. (Wird ausgeführt.)

Anm. d. Schriftltg.:

Zum Bundesurlaubsgesetz vgl. Siava, Betr. 1979, 2276.

† Zum Abdruck in der Entscheidungssammlung vorgesehen

Parallelfundstellen:

Entscheidungen: AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 2 (m. Anm. Boldt) ♦ BeckRS 9998, 150015 ♦ FHArbSozR 28 Nr. 3448 (Ls.) ♦ FHArbSozR 28 Nr. 1493 (Ls.) ♦ FHOeffR 33 Nr. 10140 (Ls.) ♦ FHArbSozR 29 Nr. 1285 (Ls.) ♦ FHZivR 28 Nr. 1156 (Ls.) ♦ FHArbSozR 27 Nr. 1278 (Ls.) ♦ FHArbSozR 27 Nr. 3284 (Ls.) ♦ LSK 1982, 170129 (Ls.) ♦ FHArbSozR 30 Nr. 1176 (Ls.) ♦ FHOeffR 32 Nr. 12093

Weitere Fundstellen: AP Nr. 2 zu § 87 BetrV 1972 Urlaub ♦ ArbGeb 1982 S. 815 (g) ♦ AR-Blattei Urlaub Nr. 243 ♦ ARSt.1982 S. 59 Nr. 45 (g) ♦ ARSt.1982 S. 59 Nr.45 (g) ♦ AuR 1981 S. 249 ♦ BAGE36 S. 14 ♦ BB 1981 S. 1397 ♦ BB 1982 S. 616 ♦ BB 82, 616 ♦ Betrieb 81, 2621 ♦ BStSozArbR 1982 S. 106 (g) ♦ DB 1981 S. 2621 ♦ DB 81, 2621 ♦ EzA § 87BetrVG 1972 Nr. 4Urlaub ♦ JR 1982 S. 132 (L) u. S. 308 ♦ JR 1982 S. 132 (L) u. S. 308 (L) ♦ ötv magazin 4/1982 S. 26 (L) ♦ ötv-magazin 4/1982 S. 266 ♦ RdA 1982 S. 128 u. 70 (L) ♦ RdA 82, 128 ♦ RdA 82, 70 (L) u. 128 ♦ RdA 82, 70 (LS) ♦ SAE 1984 S. 114 ♦ WPg 1984 S. 437 (L) ♦ ZfSH 1982 S. 217 (L) ♦ ZfSH 82, 217 (LS)