

## **Wann können Unternehmen Betriebsferien anordnen?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

## **Darf der Arbeitgeber Urlaub einseitig anordnen, indem er Betriebsferien beschließt? Wann ist Zwangsurlaub zulässig?**

Die Feiertage stehen fast vor der Tür und daher fragen sich viele Arbeitgeber, ob sie zwischen Weihnachten und Silvester Betriebsferien anordnen sollten.

Nun stellt sich aber zwangsläufig die Frage ob und wann genau ein Arbeitgeber dies tun darf: Darf der Arbeitgeber Urlaub einseitig anordnen, indem er Betriebsferien beschließt? Wann ist Zwangsurlaub zulässig? Wir klären in unserem Beitrag die wichtigsten Fragen.

### **Darf der Arbeitgeber den Urlaub einseitig anordnen?**

Die Antwort auf diese Frage findet sich in § 7 Abs. 1 BUrlG. Danach hat der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit dem dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Damit soll der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Dauer und Lage grundsätzlich selbst bestimmen. Dies gilt auch weiter in der Corona-Krise. Lediglich beim Resturlaub aus dem Vorjahr sieht dies anders aus, der zu einem Stichtag verfällt. Hier kann der Arbeitgeber den Mitarbeitern vorgeben, wann sie diesen nehmen sollten.

### **Die Ausnahme: Wann Zwangsurlaub ausnahmsweise doch zulässig ist**

Die Anordnung von Zwangsurlaub kann nur unter strengen Bedingungen erfolgen, die in § 7 Abs. 1 BUrlG geregelt sind.

Zunächst müssen dringende betriebliche Belange vorliegen.

Grundsätzlich sind dies Umstände, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Arbeitsablauf, der Auftragslage oder ähnlichen Umständen ihren Grund haben.

Dahingegen nicht ausreichend für die Anordnung von Zwangsurlaub sind nach allgemeiner Auffassung ein kurzfristiger Auftragsmangel oder Betriebsablaufstörungen. Denn das

## **VDAA- Unternehmensdepesche 09-2022**

sogenannte Betriebsrisiko soll nicht vom Arbeitgeber durch einseitige Urlaubsanordnung auf Arbeitnehmer abgewälzt werden.

### **Aber wie kann ich denn nun als Arbeitgeber Betriebsferien und Zwangsurlaub rechtssicher anordnen?**

Betriebsferien dürfen grundsätzlich nur unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist angeordnet werden. Bereits zu Beginn des Kalenderjahres sollten Arbeitgeber diese kommunizieren.

Zusätzlich muss nach der bisherigen Rechtsprechung noch ein wesentlicher Teil des Jahresurlaubs (z. B. zwei Wochen) für die Arbeitnehmer frei verplanbar bleiben.

### **Vorsicht: Betriebsferien sind mitbestimmungspflichtig**

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat so hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ein Mitbestimmungsrecht über die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für den einzelnen Arbeitnehmer. Das umfasst eben auch die Frage, ob im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen, Betriebsferien durchgeführt werden sollen.

Gibt es eine Betriebsvereinbarung in der Regelungen zum Thema Betriebsferien enthalten sind, so hat dies den großen Vorteil, dass gegenüber den Arbeitnehmern nicht im Einzelfall dringende betriebliche Belange nach § 7 Abs. 1 BurlG nachgewiesen werden müssen. Betriebe mit Betriebsrat können daher rechtlich unter deutlich leichteren Voraussetzungen als nicht mitbestimmte Betriebe Betriebsferien anordnen.

### **Wie viel Zwangsurlaub ist erlaubt?**

Auch hier: besteht eine Betriebsvereinbarung so ist der Arbeitgeber in der komfortablen Situation, dass alleine diese regelt wie viel Betriebsurlaub angeordnet werden darf. Hier gibt es dann also keine gesetzliche Obergrenze für den Betriebsurlaub.

Bei der Frage, wie viele der Urlaubstage der Arbeitgeber mit „Zwangsurlaub“ blockieren darf, gehen die Werte auseinander. Im Raum steht nach einem arbeitsgerichtlichen Urteil eine 3/5-Quote.

Klar ist nach diesem Grundsatzurteil: Es darf immer nur ein Teil des Urlaubs vom Arbeitgeber verplant werden.

## **VDAA- Unternehmensdepesche 09-2022**

### **Der Arbeitnehmer möchten seinen Urlaub außerhalb der Betriebsferien nehmen- was nun?**

Wenn Unternehmen, wie in manchen Branchen üblich, bereits Betriebsferien für dieses Jahr festgelegt haben, stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub außerhalb der Betriebsferien nehmen darf. Gibt der Arbeitgeber diesem Wunsch statt, worauf der Arbeitnehmer im Regelfall keinen Anspruch hat, ist damit die Beschäftigungspflicht abbedungen.

Dann hat der Arbeitnehmer aber auch keinen Anspruch auf Entgelt, wenn der Arbeitgeber ihn während der Betriebsferien nicht beschäftigt.

### **Zwangsurlaub und individueller (Rest)Urlaub**

Mit den Betriebsferien noch nicht abgegoltener Resturlaub ist auf entsprechenden Wunsch des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit den Betriebsferien zu gewähren, wenn dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Besteht andersherum kein Urlaubsanspruch mehr für das laufende Jahr so darf der Arbeitgeber nicht für die Durchführung von Betriebsferien auf einen Urlaubsanspruch im kommenden Jahr zugreifen. Der Anspruch ist an das jeweilige Urlaubsjahr gebunden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG).

### **Krankheit während der Betriebsferien**

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Betriebsferien, so gilt: Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufenring 57 a  
50674 Köln  
Telefon: 0221/ 29 21 92 0      Telefax: 0221/ 29 21 92 25  
[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de)      [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)