…

Wir begründen unsere Ablehnung der Zustimmung wie folgt:

1. Eine Zustimmung kann nur dann erfolgen, wenn tatsächlich wichtige dringende betriebliche Gründe im Sinne des § 7 Abs.2 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) vorliegen, die solch einen Eingriff letztlich in die individuellen Dienstnehmerrechte rechtfertigen.

Als ein Grund wird Ihrerseits hier quasi eine mögliche Auftragsspitze während der Sommerferien benannt. Dieses ist jedoch von Ihnen selbst als nicht mehr als eine Erwartung bezeichnet und stellt nach unserer Auffassung keinen konkreten und dringenden betrieblichen Grund dar.

Noch weniger kann man das Argument der Vermeidung von Kurzarbeit als einen solchen Grund ansehen. Hier zäumen Sie das Pferd von hinten auf, da Kurzarbeit ein Mittel darstellt, um eine quasi „Betriebsschließung“ zu vermeiden. Als eine solche muß man diesen kollektiven Zwangsurlaub sehen, wo dann zu Lasten und auf (Urlaubs-)Kosten der Mitarbeitenden gerechnet wird. Denn diese haben dann zu bald hoffentlich wieder normalen Zeiten nur noch einen erheblich geschmälerten Urlaubsanspruch.

Auch ist kein wirtschaftlicher Grund ersichtlich, der eine Gefährdung der finanziellen Stabilität der Dienststelle verursacht. Wir wissen von keiner durch die Kommunen refinanzierten Kindertagesstätte, bei der die Finanzierung seitens der Kommune eingestellt wurde, zumindest nicht für den Monat April. Auch danach stellt sich die Frage, ob tatsächlich die Kommunen als öffentliche Körperschaften Rechtsbruch begehen und laufende Verträge nicht einhalten würden. Zudem erscheint die Abwälzung vom kommunalen Haushalt auf den Bundeshaushalt rechtlich sehr bedenklich. Es handelt sich hier schließlich um eine Aufgabe der Daseinsfürsorge. Die Dienststellen erhalten somit den größten Teil der Finanzierung.

Im Ergebnis ergibt sich damit kein dringender betrieblicher Grund für die Einführung der gewünschten Betriebsferien bzw. Schließtage.

1. Auch stellt sich die Frage nach der Länge der Betriebsferien/Schließtage im Zusammenhang mit den rechtlichen Vorgaben für solch eine Maßnahme. Nach ständiger Rechtsprechung dürfen solche vorgegebenen Urlaubszeiten nicht mehr als 3/5 des Urlaubsanspruches im Jahr ausmachen, bei 30 Tagen somit 18 Tage. Nun sind jedoch im Zweifelsfalle schon weitere Tage als Schließzeiten vorgegeben. Diese müssten bei der Berechnung auf jeden Fall berücksichtigt werden.

Zudem ist die gesetzliche Vorgabe des § 7 Abs.2 BUrlG, daß bei einer Brechung des Urlaubes ein Teil mindestens 12 Werktage (bzw. bei einer 5-Tage-Woche 10 Werktage) haben muß, zu beachten. Das wäre zwar beim Szenario 2 der April-“Urlaub“, aber von einer Erholung angesichts der Umstände oder gar einer Urlaubsreise in dieser Krisenzeit kann wohl kaum jemand ausgehen. Und die Erholung des Dienstnehmers ist der Sinn dieser Regelung.

Zum dritten ist aufgrund einer möglichen Kurzarbeit die tatsächliche Zahl der Urlaubstage in diesem Jahr gar nicht sicher, da sich bei Kurzarbeit der Urlaubsanspruch für das jeweilige Jahr verringern kann (EuGH, Urteil v. 8. November 2012 – C-229/11), so daß eine Einhaltung der Vorgaben nicht garantiert wäre; dies umso mehr, als nicht bekannt ist, wie lange die Kurzarbeit andauernd würde.

Letztlich ist es normalerweise so, daß die Festlegung von Betriebsferien einen erheblich längeren Vorlauf haben muß. Im Idealfall sollte dies so rechtzeitig vor Beginn des Urlaubsjahres erfolgen, daß eine entsprechende Planung der Dienstnehmer möglich. Hier mag eine kurze Frist der Besonderheit dieser bisher einmaligen Situation der Corona-Krise geschuldet sein, aber angesichts der eher negativen Punkte ist auch die Zeitspanne in die Abwägung mit einzubeziehen.

1. Hinzu kommt noch eine weitere Problematik in Gestalt von bereits beantragten und gewährtem Urlaub. Dieser kann nämlich grundsätzlich nicht widerrufen werden. Die Rechtsprechung lässt hier eine kleine Lücke zu für den Fall, daß nicht nur dringende betriebliche Gründe vorliegen, sondern die Abwesenheit der einzelnen Person existenzgefährdend für den Betrieb wäre. Das dürfte vorliegend wohl kaum der Fall sein, so daß genehmigter Urlaub gewährt werden muß. Ansonsten würden sich auch Schadensersatzansprüche der Mitarbeiter ergeben wegen Stornokosten etc.

Insgesamt sehen wir daher keine Möglichkeit, der vorgelegten Maßnahme zuzustimmen.

…