

02.12.2020

Wann darf der Arbeitgeber Zwangsurlaub in Form von Betriebsferien anordnen?

Nach § 7 Abs. 1 BurlG sind bei der Urlaubsplanung stets die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Nur, wenn dringende betriebliche Belange auf Seiten des Arbeitgebers vorliegen, darf der Arbeitgeber einseitig Urlaub, und damit auch Betriebsferien, anordnen. Doch wann liegen diese dringenden betrieblichen Belange vor? Grundsätzlich handelt es sich dabei um Umstände, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Arbeitsablauf, der Auftragslage oder vergleichbaren Umständen begründet sind. Nicht ausreichend sind jedenfalls kurzfristige Auftragsrückgänge oder Betriebsablaufstörungen. Hierbei handelt es sich um das sogenannte Betriebsrisiko, das aber gerade nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden kann.

Insofern dürfte auch die Anordnung von Betriebsferien aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie fraglich sein. Zudem dürfen Betriebsferien grundsätzlich nur unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist angeordnet werden und dem Arbeitnehmer sollten noch einige Urlaubstage zur freien Planung übrig bleiben. Dies dürfte vor dem Hintergrund, dass sich das Jahr bereits dem Ende zuneigt, schwierig werden. Letztlich bleibt in diesem Fall nur das Gespräch mit den Mitarbeitern zu suchen und eine einvernehmliche Lösung zu finden. In manchen Fällen bietet sich ggf. auch das „Home-Office“ an.

ANSPRECHPARTNER

Recht und Organisation

JENNIFER SCHÖPF-HOLWECK

Tel.: 0651 9777-601

Fax: 0651 9777-605

schoepf-holweck@trier.ihk.de