



Ergänzende Infos zum Urlaub in Zeiten des Coronavirus

siehe hierzu
auch Flyer
Nr. 1/2020

Zu dieser Problematik gibt es mittlerweile etliche Fallgestaltungen.

Zu unserem gestrigen Flyer möchten wir an dieser Stelle ergänzend die Fallgestaltung ansprechen, die mit der Rücknahme und einem weiteren Urlaubswunsch verbunden ist bzw. eine Verlegung und nicht nur die Rücknahme umfasst.

Der Kommentierung zum TVöD und TV-L ist zu entnehmen, dass die Beschäftigten an die Urlaubsgewährung gebunden sind (anders als bei Krankheit). Es gibt keine rechtliche Grundlage dafür, dass eine Beschäftigte/ein Beschäftigter die Verlegung ihres/seines gewährten Urlaubs wirksam einfordern kann. Hier zeigen sich die Grenzen der vom Bundesarbeitsgericht (BAG) postulierten strengen Bindung durch die Festlegung des Urlaubstermins. In der täglichen Praxis wird in der Regel, wenn nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen, durchaus auch ein genehmigter Urlaub verlegt werden, aber es bleibt leider dabei, dass dahingehend kein Rechtsanspruch besteht.

Die Corona-Pandemie stellt nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgeber vor neue Herausforderungen und Entscheidungen. Natürlich wird auch der Arbeitgeber argumentieren, dass es sich aufgrund von Corona um einen betrieblichen „Notfall“ handelt und er sich aufgrund dessen auch nicht in der Lage sieht, den genehmigten Urlaub zurückzunehmen und dem Verlegungswunsch stattzugeben.

Wir möchten Euch hier eine Argumentationshilfe in dem Gespräch mit dem Arbeitgeber zur Seite stellen:

Anders als der BAT enthalten die §§ 26, 27 TVöD/TV-L/TV-H nur noch wenige Regelungen hinsichtlich des Urlaubs. Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG). Das Urlaubsrecht ergibt sich nunmehr aus einem Zusammenspiel der Tarifverträge und dem BurlG.



§ 7 Abs. 1 BurlG besagt, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Daraus kann argumentiert werden, dass auch die Verlegung als ein solcher Urlaubswunsch im Sinne des § 7 BurlG anzusehen ist. Folglich muss der Arbeitgeber auch einen solchen Verlegungswunsch prüfen.

Bei der Prüfung des Urlaubswunsches muss gemäß § 7 Abs. 1 2. Halbsatz berücksichtigt werden, dass dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter (die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen) entgegenstehen können.

In der momentanen Situation kann den Argumenten des Arbeitgebers entgegengehalten werden, dass der Zweck des Urlaubs, nämlich die Erholung, aufgrund der von der Regierung angeordneten Maßnahmen nicht erfüllt werden kann.

Zumindest sollte der Verlegungswunsch vom Arbeitgeber nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 BurlG gründlich geprüft werden, da dieser auch gerichtlich nachprüfbar ist.

Wir wünschen Euch jedoch eine einvernehmliche Lösung mit Eurem Arbeitgeber.

Bei weiteren Fragestellungen könnt ihr Euch selbstverständlich an Eure GdP-Vertreterinnen und -vertreter für den Tarifbereich in Euren Landesbezirken und Bezirken wenden.

Bleibt gesund!