

„Zwangsurlaub“ in der Corona-Krise

1. Die Ausgangslage

Die COVID 19 Pandemie hat in heute nicht absehbaren Ausmaß Folgen auf die Weltwirtschaft und führt zu unübersehbaren Krisen der mittelständischen Wirtschaft in Deutschland. Restrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen erfassen immer, häufig sogar in erster Linie den Bereich Personal. Die aktuellen Maßnahmen der Bundesregierung und des Landes NRW (Überblick hier: <https://www.peters-legal.com/kurzarbeit-in-zeiten-des-coronavirus/>) helfen mit den Vereinfachungen bei der Bewilligung von Kurzarbeitergeld.

Nicht nur nach unseren Beobachtungen führt dies zwar zu relevanten Entlastungen im Bereich der Personalkosten, allerdings verbleiben bei den Unternehmen häufig dennoch relevante Kostenquoten. Muss der Mittelständler bei vollständiger Betriebsschließung etwa durch Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle o.ä. weiterhin 30 – 40 % der Lohnkosten aufbringen, kann das das Unternehmen doch schnell an den Rand der Insolvenz bringen. Es stellt sich daher die Frage, welche weiteren Maßnahmen Unternehmen ergreifen können. In diesem Zusammenhang taucht die Frage nach dem sog. „Zwangsurlaub“ auf, also danach, ob ein Unternehmen den Jahresurlaub oder Teile des Urlaubs „anordnen“ darf, also die Mitarbeiter gegen ihren Willen „in den Urlaub schicken“ kann.

In den Medien taucht hierzu immer häufiger der Begriff des „Zwangsurlaubs“ auf. So heißt es auf der Nachrichtenseite ntv am 28. März 2020: *„... Der spanische Ministerpräsident Pedro Sanchez hat im Kampf gegen das Corona Virus eine weitere Verschärfung der bereits seit zwei Wochen geltenden Ausgangsbeschränkung angekündigt. Ab Montag sollen alle Arbeitnehmer, die keine unbedingt notwendigen Arbeiten verrichten, zwei Wochen lang zu Hause bleiben. ... Das Gehalt werde den Betroffenen in dieser Zeit weitergezahlt, die nicht geleisteten Arbeitsstunden könnten sie später schrittweise nachholen. ...“.*

Auch in den deutschen Nachrichten heißt es, etwa in der Schwäbische Post vom 31.03.2020 (u.a.): *„... Voith verhängt Corona-Zwangsurlaub.“*

Der Heidenheimer Maschinenbauer Voith hat 2/3 seiner 4.300 Mitarbeiter am Stammsitz für zwei Wochen in die Zwangspause geschickt. Zum Schutz vor Covid-19 sind alle Konzernbereiche sowie die Verwaltung am Standort Heidenheim vom 30. März an bis zum 04. April in Betriebsferien.“

Die deutsche Autoindustrie, nicht nur die großen Werke, sondern auch die unzähligen Zulieferer, schließen für mehrere Wochen Teile ihrer Produktion und Betriebe. Auch dies ist „Zwangsurlaub“. Nach einer Meldung der Nachrichtenagentur Reuters betrifft dieser „Zwangsurlaub“ bei VW beispielsweise rund 80.000 Mitarbeiter (siehe z.B. <https://de.reuters.com/article/deutschland-volkswagen-sitech-idDEKBN20R2E6>).

2. Was ist „Zwangsurlaub“?

Aber kann der Arbeitgeber nach deutschem Arbeitsrecht einfach Zwangsurlaub anordnen? Können sich die Arbeitnehmer gegen die Anordnung wehren?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Geregelt ist dieser Anspruch im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), welches unter anderem auch den gesetzlichen Mindesturlaub festlegt. Dieser beträgt in der Regel für eine Fünftageweche 20 Urlaubstage pro Jahr.

Wie die Urlaubstage über das Jahr verteilt werden, soll grundsätzlich der Arbeitnehmer festlegen. In § 7 Abs. 1 BUrlG heißt es dazu: *„Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“*

Damit sind also die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer zwar grundsätzlich zu berücksichtigen. Wenn möglich sollen diese sogar eigeninitiativ über den Urlaubszeitraum bestimmen können. Ein arbeitgeberseits angeordneter Urlaub ist jedoch grundsätzlich zulässig.

3. Grundlagen für die Anordnung von Zwangsurlaub

Ein Zwangsurlaub kann vom Arbeitgeber nach allgemeiner Meinung in nachfolgenden Fällen angeordnet werden:

- wenn Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. in einer Betriebsvereinbarung dies vorsehen;
- wenn das Unternehmen nicht betriebsfähig ist, z.B. weil der Eigentümer/Unternehmer etwa in Folge einer Erkrankung vollständig ausfällt (z.B. bei Arztpraxen);
- wenn das Unternehmen in eine unvorhergesehene wirtschaftliche Schieflage geraten ist;
oder
- wenn es sich bei dem Unternehmen um einen so genannten Saisonbetrieb handelt.

4. Insbesondere: „Dringende betriebliche Gründe“

Die einseitige Anordnung von Urlaub durch den Arbeitgeber ggfls. sogar gegen die ursprünglichen Planungen der Arbeitnehmer setzt also nach dem Gesetz „*dringende betriebliche Belange*“ voraus. Diese können z.B. darin liegen, dass wegen zeitgleicher Betriebsferien beim alleinigen Lieferanten keine sinnvolle Arbeit im Betrieb mehr möglich ist. Nicht jede wirtschaftliche Krise bietet jedoch hinreichenden Anlass für vorgenannte dringende betriebliche Belange. Denn es gilt: Das sog. Betriebsrisiko, also die Gefahr unwirtschaftlicher Bezahlung von Arbeitnehmern trägt grundsätzlich der Arbeitgeber!

Ein betriebliches Risiko - also etwa, wenn Auftragsmangel oder sonstige Störungen im Betriebsablauf zu einem (teilweisen) Stillstand führen - rechtfertigen die Anordnung von Zwangsurlaub nach allgemeiner Meinung in der Regel nicht. In diesen Fällen wird vielmehr der Zwangsurlaub als ungerechtfertigtes Abwälzen des wirtschaftlichen Risikos auf die Arbeitnehmer verstanden. Und dieses wirtschaftliche Betriebsrisiko soll ja immer das Unternehmen tragen.

Bei der Überprüfung, ob „dringende betriebliche Belange“ gegeben sind, die eine temporäre (Teil-) Schließung des Betriebs rechtfertigen können, muss daher zunächst immer geprüft werden, ob nicht andere (mildere) Mittel zum selben Erfolg führen:

- Abbau von Zeitguthaben/Überstunden
- (temporäre) Reduzierung der Arbeitszeit
- Änderungen von Schichtmodellen (zwei statt drei Schichten)
- Widerruf der Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit
- Abbau der Leiharbeitsverhältnisse

Liegt kein milderes Mittel vor, kommt somit Zwangsurlaub bei nachfolgend dargestellten Konstellationen in Betracht:

a) Bauliche Maßnahmen im Betrieb

Es können Situationen auftreten, die für eine gewisse Zeit die Schließung des Betriebs notwendig werden lassen. Umbauten oder Renovierungsmaßnahmen können zu diesen Gründen zählen. Hier kommt es natürlich im Einzelfall darauf an, für welchen Zeitraum derartige Maßnahmen aus sachlichen Gründen eine Schließung rechtfertigen.

Praxistipp: hier helfen schriftliche Aussagen der involvierten Architekten oder Bauunternehmen!

Voraussetzung ist stets, dass in der Zeit die Arbeitnehmer nicht anderweitig beschäftigt werden können, zudem die rechtzeitige Ankündigung der Maßnahmen und, im Falle der Mitbestimmung, die Abstimmung mit dem Betriebsrat (§ 87 BetrVG).

Zudem ist für die Ankündigung eines „verordneten Urlaubs“ eine angemessene Frist (ca. 14 Tage) einzuhalten. Diese Ankündigungsfrist entfällt nur, wenn die Umbaumaßnahme auf Grund einer Katastrophensituation entstanden ist (z.B. Feuer, Hochwasser oder Sturm) und die Fortführung des Betriebs nicht möglich ist.

Unklar ist, ob Umbaumaßnahmen, die infolge der Auswirkungen der Corona Pandemie im Betrieb erforderlich sind, in diesem Sinne den Folgen einer Katastrophensituation gleich zu stellen sein könnte.

b) Persönliche Gründe bei der Betriebsleitung

In manchen Betriebsformen ist die Beschäftigungsmöglichkeit der Arbeitnehmer an die aktive Mitarbeit des Arbeitgebers gebunden. Das gängigste Beispiel dafür sind Arztpraxen. Wenn der Arzt selbst erkrankt ist, kann die Praxis nicht geöffnet werden. Mitarbeiter dürfen dann also in den „Zwangsurlaub“ geschickt werden, wenn keine anderen Maßnahmen (z.B. Zeitausgleich) zur Verfügung stehen.

c) Brückentage und/oder gesetzliche Feiertage

Einige Unternehmen schließen den Betrieb an bestimmten Tagen (Weihnachtsfeiertage, gesetzliche Feiertage, Fasching, Schulferien etc.). Bei einer Berücksichtigung dieser Tage als Betriebsurlaub bereits im Arbeitsvertrag ist eine Zuweisung dieser Tage als Urlaubstage denkbar und gesetzlich zulässig. Damit erfüllt der Arbeitgeber seine Pflicht der Vereinbarung und Ankündigung.

Gleichfalls zulässig ist die Aufnahme der Schließtage in eine Betriebsvereinbarung, da für diese Fälle der Betriebsrat für die Kolleginnen und Kollegen ohnehin das Mitbestimmungsrecht hat.

d) Und die Corona Krise?

Eine eindeutige Antwort auf die Frage, ob auch die Corona-Situation als dringender betrieblicher Bedarf eingestuft werden kann, gibt es nicht. Zudem kann eine solche Aussage nicht allgemeingültig getroffen werden, eine konkrete Einzelfallbetrachtung ist jeweils erforderlich sein. Wir schätzen die Rechtslage derzeit so ein:

Grundsätzlich kann das Corona-Virus mit all seinen (wirtschaftlichen und medizinischen) Konsequenzen zu Situationen im Unternehmen führen, die die Anordnung von Urlaub rechtfertigen. Dies kann in Form des Verbrauchs von „Alt-Urlaub“ erfolgen, um einen Antrag auf Bewilligung von Kurzarbeitergeld stellen zu können oder weil dem Unternehmen tatsächlich keine mildereren Mittel als die Betriebs-(teil-) Schließung zur Verfügung stehen.

Es sei nochmals klargestellt: Bloßer Umsatzrückgang rechtfertigt die Maßnahme auch unter Hinweis auf die aktuelle Situation nicht! Der Unternehmer, der sich für die Anordnung von Zwangsurlaub entscheidet, ist jedenfalls gut beraten, die Entscheidung zu dokumentieren, um für etwaige spätere Streitigkeiten gewappnet zu sein. Wie immer ist vorzugsweise eine einvernehmliche Einigung mit den Mitarbeitern anzustreben.

5. Einzelfragen

a) Kann unbezahlter Zwangsurlaub zulässig sein?

Die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft und die Bezahlung des Lohns sind die gegenseitigen Hauptleistungspflichten im Arbeitsvertrag. Unter „unbezahlten Zwangsurlaub“ werden also die Zeiten eingeordnet, in denen die beiderseitigen Leistungsverpflichtungen ruhen (keine Arbeit - keine Lohnzahlung). Anlässe für diesen „unbezahlten Zwangsurlaub“ können im Arbeitsvertrag geregelt sein:

Beispiele:

- Mitarbeiter eines Reinigungsunternehmens, das ausschließlich Schulen reinigt und während der Schulferien keine Aufträge erhält;

- Busfahrer, die zu vertraglich ganz bestimmten, nur temporären Aufträgen eingesetzt werden (Schulbus, Mitarbeitertransport);
- Beschäftigte in Saisonbetrieben.

Das Unternehmen kann für vorab definierte Fälle im Arbeitsvertrag diese Ruhezeiten anordnen. Die Abweichung von den grundsätzlichen, gesetzlichen Vorschriften (s. oben) ist jedoch nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber tatsächlich keine andere Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer einzusetzen.

Um rechtswirksam die unbezahlten Ruhezeiten anzuordnen, sind daher folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Es gibt keine andere Möglichkeit, den Arbeitnehmer zu beschäftigen.
- Es müssen bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages die Lage und die Dauer der Ruhezeit feststehen.
- Das Arbeitsverhältnis kann nur unbezahlt ruhen, wenn der bezahlte Erholungsurlaub bereits vollständig genommen/bzw. aufgebraucht ist.

b) Wie viele Tage Zwangsurlaub sind zulässig?

Sind die o.g. Voraussetzungen erfüllt, bleibt die Frage, wie viele Tage Zwangsurlaub denn zulässig sind. Eine gesetzliche Regelung dazu gibt es nicht. Für die Dauer des Betriebsurlaubs gibt es keine gesetzlich festgelegten Obergrenzen. Bei der Frage, wie viele Urlaubstage der Arbeitgeber mit „Zwangsurlaub“ blockieren darf, gehen die Ansichten in Literatur und Rechtsprechung teilweise auseinander.

Eine Grundsatzentscheidung zu dieser Frage hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits im Jahre 1981 (Beschluss vom 28.07.1981, Az. 1 ABR 79/79) getroffen. Zur Überprüfung stand die Betriebsurlaubsregelung bei einem Flugzeugbauer. Die zwischen den Betriebsparteien (Unternehmen und Betriebsrat) zuvor angerufene Einigungsstelle hatte 3/5 des (regulären) Jahresurlaubs für Betriebsferien und die restlichen 2/5 für individuelle Urlaubsplanung der Arbeitnehmer vorgesehen. Das BAG sah in seiner Entscheidung diese Aufteilung als „angemessen“ an. Die gängige Rechtsprechung seit diesem Zeitpunkt bestätigt diese Rechtsauffassung, wonach Arbeitnehmern mindesten 2/5 des verbleibenden Jahresurlaubs zur Disposition verbleiben müssen.

c) Gibt es Zwangsurlaub auch nur für einzelne Mitarbeiter?

Falls tatsächlich besondere Umstände vorliegen, ist es möglich, auch einzelne Mitarbeiter für begrenzte Zeit in den Zwangsurlaub zu schicken. Dabei ist im Einzelfall zu unterscheiden, ob es sich um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder um bezahlten Urlaub, der vom Urlaubskonto abgezogen wird, handelt.

d) Zwangsurlaub wegen Erkrankung / Quarantäne eines Mitarbeiters?

In bestimmten Ausnahmesituationen und unter engen Voraussetzungen kann die Situation eintreten, dass Betriebsteile eines Unternehmens nicht mehr arbeitsfähig sind, weil einzelne Mitarbeiter erkrankt sind oder unter behördlich angeordneter Quarantäne stehen. Diese Positionen müssen jedoch strategisch und operativ derart bedeutend sein, dass für die verbleibenden Mitarbeiter die Weiterarbeit nicht mehr möglich ist. Vorstellbar wäre dies in einer Forschungsabteilung, in Prüfungslaboren oder hochtechnischen Betrieben.

Auch in diesen Fällen wäre immer zu prüfen, ob das Unternehmen seiner Verpflichtung zur Risikominimierung nachgekommen ist. Daher könnte eine Maßnahme wie der angeordneter Zwangsurlaub dann unzulässig sein, wenn der Grund hierfür ausschließlich in einem Managementfehler zu sehen wäre. Sind mildere Mittel jedoch nicht (oder nicht mehr) gegeben, kann die Anordnung von Urlaub zulässig sein.

e) Zwangsurlaub bei Kündigung

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer auch in der Kündigungsfrist das Recht auf Beschäftigung. Häufig haben sich Unternehmen jedoch für den Ausspruch der Kündigung für den überschaubaren Zeitraum des Auslaufens der Kündigungsfrist das Recht der Freistellung vorbehalten. Mit dieser einseitigen Suspendierung behält der Arbeitnehmer aber den Anspruch auf die im Arbeitsrecht vorgesehene Vergütung.

Beachte: Nur im Falle der unwiderruflichen Freistellung kann der Arbeitgeber auch mit noch bestehenden Urlaubsansprüchen des gekündigten Arbeitnehmers aufrechnen.

Fazit:

Im Falle erheblicher wirtschaftlicher Probleme kann auch der Zwangsurlaub eine Maßnahme sein, um der Personalreduktion durch Beendigungskündigungen vorzubeugen. Insofern stellt der Zwangsurlaub auch für Mitarbeiter noch immer das „kleinere Übel“ und das mildere Mittel

dar. Während dieser Zeit laufen die normalen vertraglichen Bezüge (Löhne und Gehälter) weiter, die Beiträge zur Sozialversicherung muss der Arbeitgeber abführen.

Es spricht viel dafür, die Corona-Situation als dringenden betrieblichen Bedarf für die Anordnung von Zwangsurlaub anzusehen. Zum jetzigen Zeitpunkt kann dies aber nur eine Einschätzung bleiben, da Rechtsprechung hierzu naturgemäß nicht vorliegt.

Bei Rückfragen hierzu stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Düsseldorf, den 2. April 2020

Gerhard Stelzer
Rechtsanwalt