

des § 6 Abs. 1 der 1. DB zur UrlaubsVO, wonach der personengebundene Urlaub entfällt, wenn die zugrunde liegenden Bedingungen (hier handelt es sich konkret um die Vermeidung einer Schlechterstellung gegenüber dem früheren, vor dem Inkrafttreten der UrlaubsVO bestehenden Zustand) in Wegfall gelangt sind.

Die zeitliche Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs

Der Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs und der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben erfordert eine weitgehende Abstimmung in Gestalt der Urlaubsplanung. In § 197 AGB werden Inhalt, Zustandekommen und Verbindlichkeit des betrieblichen Urlaubsplans bestimmt. Der im Gesetz nicht näher definierte Urlaubsplan des Betriebs, in dem Beginn und Ende des Erholungsurlaubs für die einzelnen Werkstätten festgelegt werden, stellt keine arbeitsrechtliche betriebliche Regelung im Sinne des § 12 AGB dar, da es sich um auf die einzelnen Werkstätten bezogene konkrete Festlegungen handelt. Nach arbeitsrechtstheoretischen Auffassungen, die zunehmend anerkannt werden, sind Entscheidungen des Betriebs, die sich auf einzelne oder auf die einzelnen bestimmten Werkstätten richten und nicht als Weisungen im Sinne der §§ 82, 83 AGB zu erfassen sind, als Verfügungen zu charakterisieren. Sie dienen im Gegensatz zur Weisung nicht der Konkretisierung von Pflichten, sondern der Festlegung eines nicht normativ geregelten Anspruchs oder auch der Vornahme einer rechtlich begründeten Handlung eines Leiters.^{3 4} Letztlich befaßt sich die arbeitsrechtliche Verfügung mit der Wahrnehmung und Durchsetzung von Rechten. Diese Charakterisierung trifft auf den betrieblichen Urlaubsplan uneingeschränkt zu, indem auf die einzelnen Werkstätten bezogen der normativ geregelte Anspruch auf Erholungsurlaub unter dem Aspekt der zeitlichen Inanspruchnahme festgelegt wird. Bei dieser Entscheidung sind sowohl die betrieblichen wie auch die Interessen der Werkstätten zu berücksichtigen, wobei die Interessen der Werkstätten durch das gesetzlich bestimmte gewerkschaftliche Zustimmungserfordernis zum Urlaubsplan gewahrt werden (§ 197 Abs. 2 AGB). In der Praxis werden im betrieblichen Urlaubsplan oftmals nur die größeren Urlaubszeiträume festgelegt, d. h. die zusammenhängend zu gewährende Zeit von mindestens 3 Wochen (§ 197 Abs. 1 letzter Satz AGB), während „Restzeiten“ zunächst nicht erfaßt werden. Auch über diese „Restzeiten“ kann nur im Rahmen des § 197 AGB verfügt werden, d. h. daß in jedem Einzelfall nach den Grundsätzen der gesetzlichen Regelung des § 197 AGB zu verfahren ist.

Dieser Konsequenz folgt auch das Urteil des Obersten Gerichts vom 30. Juli 1987⁵, in dem voll berechtigt die einseitige zeitliche Inanspruchnahme von Erholungsurlaub durch einen Werkstätten, selbst wenn der Betrieb keinen ordnungsgemäßen Urlaubsplan zum Beginn des Jahres aufstellte, als Arbeitsdisziplinverletzung gewertet wird. Sowohl auf den Urlaubsplan im wörtlichen Sinne wie auch auf Einzelentscheidungen zur Gewährung von Resturlaub trifft die Verfügungsbefugnis des Betriebs bzw. deren in § 197 Abs. 3 AGB ausdrücklich fixierte Verbindlichkeit uneingeschränkt zu.

Während auch Änderungen des Urlaubsplans aus zwingenden betrieblichen Gründen einer gewerkschaftlichen Zustimmung bedürfen, ist letztere nicht erforderlich, wenn der Werkstätten eine Änderung des Urlaubsplans begehrt (z. B. durch verspäteten Erhalt eines Ferien- oder Reiseschecks) und der Betrieb diesem Ansinnen zustimmt.

Zur Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf Erholungsurlaub

Sowohl für Streitigkeiten aus der Festlegung der Höhe des Erholungsurlaubs wie auch für solche der zeitlichen Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs auf der Grundlage des betrieblichen Urlaubsplans bzw. existierender Einzelverfügungen sind die Konfliktkommissionen zuständig (§ 18 Abs. 2, 6. Stabstrich KKO) bzw. ist der Gerichtsweg zulässig. Allerdings sind die gesellschaftlichen und staatlichen Gerichte m. E. nicht berechtigt, in die den Betrieben gesetzlich zuerkannten Entscheidungsspielräume einzugreifen. So ist der

Bei anderen gelesen

BRD-Bundesarbeitsgericht zum Recht auf gewerkschaftliche Betätigung

Ein Unternehmer in der BRD hatte bei der Einstellung von Werkstätten gefordert, daß diese vorher aus der Gewerkschaft austreten. Die Gewerkschaft hat daraufhin beim Arbeitsgericht Klage erhoben und beantragt, den Unternehmer zu verurteilen, es zu unterlassen, den Abschluß von Arbeitsverträgen mit Werkstätten von deren Austritt aus der Gewerkschaft abhängig zu machen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Berufung und Revision des Unternehmers blieben ohne Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat dazu in seinem Urteil vom 2. Juni 1987 — 1 AZR 651/85 — (Neue Juristische Wochenschrift [München/Frankfurt a. M.] 1987, Heft 45, S. 2893), im wesentlichen gestützt auf Art. 9 des Grundgesetzes der BRD, u. a. ausgeführt:

Nach Art. 9 III GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Die zum Zweck der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildeten Vereinigungen sind die Koalitionen. Art. 9 III 1 GG enthält das Grundrecht der Koalitionsfreiheit. Art. 9 III GG sichert aber nicht nur den Mitgliedern einer Koalition das Recht, an der verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit ihrer Koalition teilzunehmen. Art. 9 III GG schützt auch die Koalition als solche (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts). ... Nach Art. 9 III 2 GG sind Maßnahmen, die das Recht der Koalition auf koalitionsmäßige Betätigung einschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig. Gegen rechtswidrige Eingriffe kann sich die Koalition durch Unterlassungsklagen schützen. ...

Verfassungsrechtlich geschützt sind Bestand und Tätigkeit der Koalition (BVerfGE 50, 290 [367] = NJW 1979, 699; BVerfGE 57, 220 [245] = NJW 1981, 1829 jew. m. w. Nachw.). Ein Arbeitgeber, der die Einstellung von Bewerbern vom Austritt aus der Gewerkschaft abhängig macht, greift unmittelbar in das verfassungsrechtlich geschützte Recht einer Koalition auf Bestand und Betätigung ein. Ein ausreichender Mitgliederbestand auf freiwilliger Grundlage ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit der Gewerkschaft (BAGE 19, 217 [222] = NJW 1967, 843 = AP Art. 9 GG Nr. 10 [zu 2]). Arbeitnehmer, die sich den Gewerkschaften anschließen wollen, dürfen daran nicht durch wirtschaftlichen Druck gehindert werden. Sie müssen sich frei für den Beitritt zu einer Gewerkschaft entscheiden können. Der Arbeitgeber darf weder wegen der Gewerkschaftszugehörigkeit das Arbeitsverhältnis kündigen noch wegen dieser Gewerkschaftszugehörigkeit den Abschluß eines Arbeitsvertrages verweigern. Das Arbeitsverhältnis sichert einem Arbeitnehmer die wirtschaftliche Existenz. Diese darf nicht vom Beitritt zu oder Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden.

Auffassung m. E. nicht zu folgen, daß ein Werkstätten die Konfliktkommission anrufen könne, wenn sein Antrag auf Änderung des Urlaubsplans abgelehnt wurde⁵. Mangels eines gesetzlichen Nachprüfungsmaßstabes müßte die Konfliktkommission einen derartigen Antrag wegen Unzuständigkeit abweisen. Der Werkstätten kann sich in einem derartigen Fall, ggf. unter Mitwirkung seiner Gewerkschaftsleitung, an den übergeordneten Leiter wenden. Die Durchsetzung seines Antrags mittels Entscheidung eines Rechtspflegeorgans, die faktisch eine Veränderung des dem Betriebsregime obliegenden Urlaubsplans bedeuten würde, ist m. E. ausgeschlossen.

*Prof. Dr. sc. ROBERT HEUSE,
Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität Leipzig*

³ Vgl. dazu Lexikon der Wirtschaft — Arbeit/Bildung/Soziales —, Berlin 1982, S. 916.

⁴ OG, Urteil vom 30. Juni 1987 - O AK 20/87 - (NJ 1987, Heft 10, S. 424).

⁵ E. Hein/S. Langer, Arbeitszeit und Erholungsurlaub (Schriftenreihe zum AGB der DDR - Heft 7), Berlin 1987, S. 82.