

Nachgefragt: Urlaubsregelungen in WfbM

— aus „informiert!“ Weihnachten 2014, herausgegeben von Anthropoi Selbsthilfe —

In letzter Zeit wurde der Verfasser immer wieder von Angehörigen gefragt, ob die Leitung einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) durch einseitige Festlegung von Betriebsferienzeiten den gesamten Jahresurlaub von betreuten Mitarbeitern weitgehend bestimmen kann. Mehrfach wurde gewünscht, zumindest einen Teil des Jahresurlaubs individuell selbst bestimmen zu können, z. B. zwei Wochen. Zudem wurde bemängelt, dass die Länge der Jahresurlaube in den LebensOrten nicht einheitlich sei.

Die **Antwort**: Aus den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen lassen sich für die Fragen eindeutige Antworten nicht unmittelbar ableiten.

Zu den Betriebsferien / Betriebsurlaub:

Nach § 5 Abs. 1 Ziff. 4 der Werkstättenmitwirkungsverordnung wirkt der Werkstattrat unter anderem mit bei

„Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Werkstattbeschäftigte, wenn zwischen der Werkstatt und den beteiligten Werkstattbeschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.“

In § 5 Abs. 3 heißt es weiter:

„Beide Seiten haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, so kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.“

Die Leitungen der Werkstätten für behinderte Menschen müssen sich deshalb intensiv bemühen, die Fragen von Urlaubsgrundsätzen und eines Urlaubsplans einvernehmlich mit dem Werkstattrat zu regeln. In den Urlaubsgrundsätzen kann dabei generell abgesprochen werden, welcher Anteil des den betreuten Mitarbeitern jeweils zustehenden Jahresurlaubs für Betriebsferien und Brückentage genutzt werden und welcher Anteil individuell genommen werden kann.

Kommt es nicht zu einer solchen Regelung, weil sich die Werkstattleitung und der Werkstattrat nicht einigen können, kann jede Seite die in der Werkstättenmitwirkungsverordnung beschriebene Vermittlungsstelle anrufen.

Kann auch dieser keine Einigkeit herstellen, so entscheidet letztendlich die Werkstattleitung. Sie nimmt dabei ihr Direktionsrecht in Anspruch. Bei ihrer Entscheidung hat die Leitung den § 7 des Bundesurlaubsgesetzes zu beachten, da das Bundesurlaubsgesetz auch für die arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse in den Werkstätten (§2 BurlG). § 7 lautet:

„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. [. . .] Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.“

Wann ein betrieblicher Belang dringend ist, ist dabei leider wieder nicht klar gesagt. Während einige es ausreichend sein lassen, dass die Betriebsleitung dies für sinnvoll hält, verlangen andere engere Grenzen, z. B., dass andernfalls ein geordneter Betriebsablauf nicht gewährleistet werden

kann. In Werkstätten für behinderte Menschen wird dies häufig der Fall sein, insbesondere, wenn sie nicht sehr groß sind.

Bisher ist in der Rechtsprechung auch die Frage nicht eindeutig geklärt, wie viele Anteile des Jahresurlaubs so durch den Arbeitgeber vorgegeben werden können. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 1981 eine Aufteilung von 3/5 des Jahresurlaubs für die Betriebsferien und von 2/5 für den individuell zu bestimmenden Urlaub als „angemessen“ angesehen und sah hierin keinen unzulässigen Eingriff in Arbeitnehmerrechte. Es meinte aber gleichzeitig, dass „auch eine andere Regelung, eine weitergehende Härteklause, Betriebsferien nur für die Dauer von zwei Wochen u. ä.“ möglich seien.

An dieser Stelle kann deshalb nur angeraten werden, die Aufteilung des Jahresurlaubs auf Betriebsferien und individuelle Urlaubszeiten durch eine Vereinbarung zwischen Werkstattleitung und Werkstattrat zu regeln, soweit dies nicht bereits geschehen ist. So können die widerstreitenden Interessen am besten angenähert werden. Soweit es in der Einrichtung einen Betriebsrat gibt, hat dieser nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz nicht nur ein Mitwirkungs-, sondern auch ein Mitbestimmungsrecht.

Zur Länge des Jahresurlaubs:

Der Urlaubsanspruch ergibt sich aus dem zwischen dem betreuten Menschen und der WfbM geschlossenen Werkstattvertrag. Dabei ergibt sich auch bezüglich der Menschen mit Behinderung in einer WfbM für die Vertragspartner aus § 3 Bundesurlaubsgesetz eine Mindesturlaubsdauer von 24 Werktagen. Nach oben sind die Vertragspartner jedoch frei. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Die Mindestdauer beträgt also vier Wochen. Dieser unregelmäßige Zustand hatte dazu geführt, dass, je nach WfbM, die Urlaubszeiten sehr unterschiedlich lang waren.

Die sich so aus der fehlenden Vorgabe ergebenden Ungleichheiten wurden seit langem bemängelt. Deshalb hat sich z. B. der Landeswohlfahrtsverband Hessen bereits 2009 um eine Vereinheitlichung bemüht und folgende Mitteilung an die Werkstätten in seinem Bereich versandt:

„Aufgrund von verschiedenen Anfragen erklärt sich der LWV Hessen bereit, die Möglichkeit zu eröffnen, in analoger Anwendung der jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen, das heißt, regelhaft dem TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst), den Erholungsurlaub anzugleichen“.

Seit 2014 sieht dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das Alter 30 Urlaubstage vor. Diese oder ähnliche Regelungen anderer Träger der Eingliederungshilfe haben zwischenzeitlich in viele Werkstattverträge Eingang gefunden. Dort werden 30 Tage Jahresurlaub bezogen auf eine 5-Tage-Woche gewährt.

Sinnvollerweise sollte in diesen Verträgen auch geregelt sein, dass der nach § 125 Sozialgesetzbuch IX bei Vorliegen eines Grades der Behinderung von mindestens 50 vorgesehene Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen zusätzlich gewährt wird. Bei Fehlen einer solchen ausdrücklichen Regelung kam es in der Vergangenheit immer wieder zu Streitigkeiten.

Rechtsanwalt Hilmar von der Recke

Unter dem Titel „Nachgefragt“ greifen wir in loser Reihe rechtliche Fragen aus dem Kreis der Angehörigen in der Anthropoi Selbsthilfe auf. Wenn eine Frage von allgemeinem Interesse ist, werden wir sie in „informiert!“ in kurzer Form beantworten. Wenn Sie also eine rechtliche Frage haben, schicken Sie sie bitte per E-Mail an recht@anthropoi-selbsthilfe.de oder schriftlich an Anthropoi Selbsthilfe, Argentinische Allee 25, 14163 Berlin. Nur Mut!