

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 TaBV 20/15

11 BV 32/14

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 11.08.2015

Rechtsvorschriften: § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

Leitsatz:

Ein mitbestimmtes Aufstellen von Urlaubssperren liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber einem Mitarbeiter vor der Beantragung von Urlaub mitteilt, in welchen Kalenderwochen eine Urlaubsbewilligung schwierig ist.

Beschluss:

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 13.11.2014 – 11 BV 32/14 – wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Der Beteiligte zu 1.) begehrt die Unterlassung des Aufstellens von Urlaubsgrundsätzen durch die Beteiligte zu 2.) ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1.) oder Spruch einer Einigungsstelle.

Der Beteiligte zu 1.) ist der gewählte Betriebsrat in dem Betrieb der Beteiligten zu 2.) in G..., S.... Straße xx. Er hat 11 Mitglieder, darunter Frau B.... Bei dem Betrieb handelt es sich um ein sogenanntes „Call-Off-Lager“, von dem aus die süddeutschen Verkaufsfilialen der Unternehmensgruppe mit Ware beliefert werden.

Es besteht eine im Rahmen einer Einigungsstelle abgeschlossene Betriebsvereinbarung zwischen den Beteiligten vom 12.09.2013 über die im Betrieb geltenden Grundsätze zur Aufstellung eines Urlaubsplanes.

Nach § 2 der Betriebsvereinbarung haben die Mitarbeiter in ein von der Beteiligten zu 2.) bis zum 15.10. des Jahres zur Verfügung zu stellendes Formular ihre Urlaubswünsche für das Folgejahr einzutragen bis zum 15.11. des Jahres. Dabei können fünf sogenannte „Puffertage“ unverplant bleiben. Gibt der Mitarbeiter seine Urlaubswünsche mit diesem Formular nicht oder nur unvollständig bekannt, so kann ihm die Beteiligte zu 2.) den Urlaub für das Folgejahr zuweisen.

Nach § 3 der Betriebsvereinbarung ist bei konkurrierenden Urlaubswünschen nach näher bestimmten sozialen Gesichtspunkten zu entscheiden.

Nach § 4 der Betriebsvereinbarung ist eine Änderung des Urlaubsplanes nur möglich bei glaubhaft zu machenden dringenden persönlichen Gründen der Mitarbeiter. Dabei ist der Beteiligte zu 1.) unverzüglich vom Änderungswunsch des Mitarbeiters und der beabsichtigten Entscheidung der Beteiligten zu 2.) zu informieren. Der Beteiligte zu 1.) wiederum hat unverzüglich mitzuteilen, ob er der Änderung zustimmt.

Entsprechend den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung hatte die Mitarbeiterin B... ihren Urlaubsantrag für das Jahr 2014 auf dem entsprechenden Formblatt abgegeben. Sie hatte Urlaub beantragt für die Zeit vom 07.01. bis 10.01., vom 11.03. bis 14.03., vom 16.06 bis 27.06., vom 01.10. bis 17.10. und vom 23.12.2014 bis 05.01.2015. Letztlich wurden von der Beteiligten zu 2.) diese Urlaubswünsche genehmigt bis auf den Zeitraum vom 23.12. bis zum 31.12.2014. Darüber hinaus wurden mit dem ergänzten Formblatt noch weitere Urlaubszeiträume genehmigt vom 10.02. bis 12.02., vom 06.11. bis 07.11. und am 20.01.2014.

Der Urlaubsplan für den ganzen Betrieb und damit mit den genehmigten und abgelehnten Urlaubswünschen der Mitarbeiterin B... konnte zwischen den Beteiligten letztlich über eine Einigungsstelle einvernehmlich vereinbart werden.

Den Urlaubsantrag der Mitarbeiterin B... hatte die verantwortliche sogenannte „Group Leaderin“ A... dieser zurückgegeben mit dem Vermerk, die nicht genehmigten Tage neu

zu verplanen. Ferner übergab sie der Mitarbeiterin B... einen „Post-It-Zettel“, auf dem sie vermerkt hatte: „kw 10, kw16, kw 17, kw 22, kw 24, kw 25, kw 31 – 39“.

Im Verfahren wurde der Post-It-Zettel in Kopie vorgelegt. Auf diesem ist noch in einer anderen Handschrift vermerkt, „Hier soll sie kein Urlaub nehmen!“. Dieser Zusatz stammt nicht von der Mitarbeiterin A... In den notierten Kalenderwochen sollte die Mitarbeiterin B... keinen Urlaub beantragen, da in diesen Zeiten schon viele Mitarbeiter Urlaub hätten und die Mitarbeiterin B... deshalb voraussichtlich keinen Urlaub mehr bekommen könne. Die Mitarbeiterin B... übergab dann weitere Urlaubsanträge, in denen wieder Urlaub vom 23.12.2014 bis 05.01.2015 beantragt wurde. Eine Genehmigung für die Zeit vom 23.12. bis 31.12.2014 erfolgte wiederum nicht. Änderungswünschen anderer Mitarbeiter bei der zeitlichen Lage ihres Urlaubes wurde im laufenden Urlaubsjahr wiederholt Rechnung getragen und der Urlaubsplan abgeändert. Der Beteiligte zu 1.) wurde davon erst nach der Entscheidung über den Änderungswunsch informiert.

Am 03.06.2014 beantragte der Beteiligte zu 1.) beim Arbeitsgericht Würzburg, der Beteiligten zu 2.) aufzugeben, keine Urlaubsgrundsätze aufzustellen oder anzuordnen ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1.) bzw. ohne Spruch der Einigungsstelle.

Der Beteiligte zu 1.) geht davon aus, dass die Beteiligte zu 2.) mit dem Post-It-Zettel Urlaubsgrundsätze aufgestellt habe im Sinne einer Urlaubssperre für die Mitarbeiterin B... und die dort bezeichneten Wochen und fordert insoweit seine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein. Der Mitarbeiterin B... sei bei Übergabe des Zettels mitgeteilt worden, dass sie in den genannten Wochen keinen Urlaub bekommen könne, da zu diesen Zeiten schon zu viele Mitarbeiter Urlaub hätten, so Schriftsatz der Prozessbevollmächtigten des Beteiligten zu 1.) vom 31.07.2014 im erstinstanzlichen Verfahren. Im Beschwerdevorbringen mit Beschwerdebeurteilung vom 29.05.2015 wird nunmehr geltend gemacht, der Mitarbeiterin B... sei der Zettel zurückgegeben worden mit dem Bemerkung, sie könne in diesen Wochen keinen Urlaub nehmen. Damit sei eine Urlaubssperre für 15 Wochen verhängt worden. Es sei zwar richtig, dass es zum Zeitpunkt der Übergabe des Zettels bereits einen Urlaubsplan gegeben habe. Dieser habe jedoch täglichen Änderungen unterlegen.

Die Beteiligte zu 2.) geht davon aus, dass die für die Urlaubsplanung verantwortliche Mitarbeiterin A... der Mitarbeiterin B... mit dem Post-It-Zettel nur eine Übersicht geben wollte

über die Wochen, in denen der Mitarbeiterin B... wegen bereits bewilligter Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter und dringender betrieblicher Gründe voraussichtlich kein Urlaub bewilligt werden könnte. Eine generelle Urlaubssperre könne darin nicht gesehen werden. Es fehle am kollektiven Bezug.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat nach Anhörung der Beteiligten vor der Kammer im Termin vom 13.11.2014 mit Beschluss vom gleichen Tag den Antrag als unbegründet zurückgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass es sich bei der Übergabe des Zettels mit den für eine Urlaubsbewilligung problematischen Wochen und dem Hinweis darauf, dass in diesen Wochen keine Urlaubsbewilligung erfolgen könne, keine Urlaubsgrundsätze aufgestellt würden.

Der Beschluss des Arbeitsgerichtes wurde dem Beteiligten zu 1.) ausweislich des Empfangsbekanntnisses seiner Prozessbevollmächtigten am 02.03.2015 zugestellt. Mit Schriftsatz vom 02.04.2015, beim LAG Nürnberg eingegangen per Fax am gleichen Tag, hat der Beteiligte zu 1.) gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt und mit Schriftsatz vom 29.05.2014, beim LAG Nürnberg eingegangen per Fax am gleichen Tag, begründet. Mit Beschluss vom 29.04.2015 war die Frist zur Beschwerdebegründung bis 02.06.2015 verlängert worden.

Zur Begründung der Beschwerde wiederholt der Beteiligte zu 1.) sein erstinstanzliches Vorbringen und macht ergänzend geltend, zu den allgemeinen Urlaubsgrundsätzen gehöre neben der Verteilung des Urlaubes auf das Kalenderjahr auch der Vorrang der zeitlichen Lage des Urlaubes bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern während der Ferien, Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung bei Arbeitnehmern mit berufstätigen Partnern, Verteilungsgrundsätze auf günstige oder ungünstige Wochen und Teilbarkeit des Urlaubes. Ein abschließender Urlaubsplan habe nicht vorgelegen, das ergebe sich aus den nahezu täglichen Änderungen des Urlaubsplanes. Deshalb habe nicht davon ausgegangen werden können, dass in den betreffenden Wochen nicht doch hätte Urlaub genommen werden können. Die Mitarbeiterin B... sei in ihrer Entscheidungsfreiheit, für welchen Zeitraum sie Urlaub beantragen möchte, beeinträchtigt worden. Der kollektive Bezug sei gegeben, da damit der Beteiligte zu 1.) mangels Antragstellung nicht mehr prüfen konnte, ob einem Urlaubswunsch in dieser Zeit tatsächlich betriebliche Gründe entgegenstanden hätten. Es sei zu befürchten, dass auch bei anderen Mitarbeitern auf die glei-

che Weise in unzulässiger Weise auf deren Entscheidungsfreiheit bei der Urlaubsbeantragung Einfluss genommen werde.

Der Antragsteller hat im Beschwerdeverfahren folgende Anträge gestellt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 13.11.2014, Az.: 11 BV 32/14 wird abgeändert.
2. Der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, es zu unterlassen, Urlaubsgrundsätze aufzustellen und anzuordnen, solange der Betriebsrat seine Zustimmung hierzu nicht erteilt hat oder ein die Zustimmung ersetzender Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt.
3. Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung gemäß der Ziffer 2. wird ein Ordnungsgeld in Höhe von 10.000,00 € angedroht.

Hilfsweise hat er beantragt,

der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, Mitarbeitern aufzugeben, für bestimmte Zeiträume im Kalenderjahr keinen Urlaub zu beantragen, solange der Betriebsrat nicht zugestimmt hat oder ein die Zustimmung ersetzender Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt.

Die Beteiligte zu 2 hat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2.) wiederholt ebenfalls ihr erstinstanzliches Vorbringen und macht ferner geltend, der Mitarbeiterin B... sei mit der Übergabe des Zettels mit den hinsichtlich einer Urlaubsgewährung problematischen Wochen gesagt worden, in diesen Wochen sei eine Urlaubsgewährung schwierig. Es sei nicht zutreffend, wenn seitens des Beteiligten zu 1.) behauptet würde, es sei erklärt worden, die Mitarbeiterin könne in den genannten Wochen keinen Urlaub nehmen.

Urlaubsgrundsätze im rechtlichen Sinne lägen vor mit allgemeinen Richtlinien, nach denen im Einzelfall Urlaub gewährt wird, nicht gewährt werden oder gewährt werden soll. Solche allgemeinen Richtlinien seien gerade nicht aufgestellt worden. Ein kollektiver Be-

- 6 -

zug liege nicht vor.

Es habe ein verbindlicher Urlaubsplan vorgelegen. Der Verbindlichkeit stehe nicht entgegen, dass es zu nachträglichen Änderungen komme.

Im Termin der mündlichen Verhandlung vom 11.08.2015 stellen die Beteiligten unstreitig, dass der Urlaubsplan 2015 erstellt wurde ebenfalls im Rahmen einer Einigungsstelle. Der Beteiligte zu 1.) teilt ferner mit, dass es in 2015 bisher aus seiner Sicht keinen Versuch der Beteiligten zu 2.) gegeben hat, Urlaubsgrundsätze, insbesondere Urlaubssperren aufzustellen ohne Beachtung der Mitbestimmung des Beteiligten zu 1.).

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Niederschrift der Sitzung vom 11.08.2015 hingewiesen.

II.

Die Beschwerde ist statthaft, §§ 8 Abs. 4 und 87 Abs. 1 ArbGG.

Sie wurde form- und fristgerecht eingereicht und begründet, §§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1 ArbGG.

III.

Die Beschwerde ist nicht begründet.

A. Der Hauptantrag ist nicht zulässig.

1. Das gewählte Beschlussverfahren ist die richtige Verfahrensart nach §§ 2a, 80 Abs. 1 ArbGG. Die Beteiligten streiten um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit. Sie streiten darum, ob die Beteiligte zu 2.) Urlaubsgrundsätze aufgestellt hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG und ob sich hieraus ein Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1.) ergibt.

2. Die Antragsbefugnis des Beteiligten zu 1.) als Betriebsrat folgt aus §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG.

3. Der Hauptantrag ist nicht hinreichend bestimmt nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
Die Verpflichtung der Beteiligten zu 2), einseitig keine Urlaubsgrundsätze aufzustellen, und ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung ergeben sich bereits aus der gemäß §§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 12.09.2013. Die Beteiligte zu 2.) hat die Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG im Betrieb durchzuführen. Dazu gehört, dass sie betriebsverfassungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich auch die Arbeitnehmer an die Regelungen der Betriebsvereinbarung halten, vergleiche BAG, Beschluss vom 29. 04. 2004 – 1 ABR 30/02 – . Der Durchführungsanspruch kann auch in der Gestalt eines Unterlassungsanspruches bestehen, BAG, Beschluss vom 05.10.2010 – 1 ABR 71/09 – . Die bestehende Betriebsvereinbarung ist dafür die Anspruchsgrundlage.
Die Geltendmachung eines Unterlassungsanspruches zur Sicherung eines Mitbestimmungsrechts erfordert einen Antrag, der die künftig vom Arbeitgeber zu unterlassende Handlung so genau bezeichnet, dass kein Zweifel besteht, welche Maßnahme im Einzelnen betroffen ist. Andernfalls könnte erst im Zwangsvollstreckungsverfahren anhand eines dann gegebenen konkreten betrieblichen Vorgangs entschieden werden, ob es sich um eine dem Mitbestimmungsrecht unterliegende Maßnahme handelt oder nicht. Damit wäre weder der Befriedungsfunktion eines Beschlussverfahrens genügt noch könnte der Arbeitgeber erkennen, wegen welcher Handlungen er mit der Verhängung eines Ordnungsgeldes rechnen muss, BAG, Beschluss vom 28.05.2002 - 1 ABR 40/01 - .
Dies setzt voraus, dass nicht nur die Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens allgemein antragsgegenständlich ist, sondern die Fallgestaltung konkret bezeichnet wird, für die das Mitbestimmungsrecht eingefordert wird.

Diese hinreichende Konkretisierung liegt hier nicht vor, wenn im Antrag nur der Gesetzestext der jeweiligen Nummer des § 87 BetrVG, hier § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG in Bezug genommen wird ohne weitergehende Konkretisierung. Dadurch ist es den Beteiligten bei einer stattgebenden Entscheidung nicht möglich, zu beurteilen, ob eine

geplante Maßnahme der Beteiligten zu 2.) als „Aufstellen eines Urlaubsgrundsatzes“ der Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG unterliegt.

Es ist Aufgabe der Gerichte, Anträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass eine Sachentscheidung ergehen kann, um nicht durch prozessuale Anforderungen die Möglichkeiten, gerichtlichen Rechtsschutz zu erlangen, unzumutbar zu erschweren oder gar zu beseitigen, BAG, Urteil vom 22.06.2010 - 1 AZR 179/09 - .

Dies ist hier nicht möglich. Nach der Antragsbegründung geht es dem Beteiligten zu 1.) darum, dass die Beteiligte zu 2.) nicht einseitig eine Urlaubssperre verhängt, was zweifelsfrei ein Urlaubsgrundsatz wäre. Der Beteiligte zu 1.) beschränkt sich aber nicht in seiner Antragstellung darauf, nur die Unterlassung des Aufstellens oder Anordnens von Urlaubssperren zu begehren, sondern ganz generell von Urlaubsgrundsätzen. Dies erfasst wesentlich mehr Fallgestaltungen als das Anordnen von Urlaubssperren, vergleiche Fitting u.a., 27. Auflage, § 87 BetrVG, Rdz. 195 ff und die dortige nicht abschließende Aufzählung denkbarer Urlaubsgrundsätze. Eine einschränkende Auslegung gegen den Willen des Antragstellers scheidet aber aus.

4. Dem trägt der Beteiligte zu 1.) Rechnung durch Stellung des Hilfsantrages in der mündlichen Verhandlung vom 11.08.2015. Dieser ist hinreichend bestimmt i.S. des § 253 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG. Die darin liegende Antragsänderung ist nach § 87 Abs. 2 Satz 3 ArbGG und § 81 Abs. 3 ArbGG zulässig. Die Beteiligte zu 2.) hat sich dazu widerspruchslos eingelassen. Die Konzentration des Streitstoffes durch die geänderte Antragstellung auf das eigentliche Anliegen des Beteiligten zu 1.) ist sachdienlich.

Dies führt zur Zurückweisung des gestellten Hauptantrages.

5. Der Beteiligte zu 1.) hat auch kein Rechtsschutzinteresse mehr.
Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage ergibt sich in der Regel schon aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs. Bei der Leistungsklage in Gestalt einer Unterlassungsklage indiziert der in der Vergangenheit begangene Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in der Regel die Wiederholungsfahr für die Zukunft. Jedoch können besondere Umstände das Verlangen, in

die materiell-rechtliche Prüfung des Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das ist der Fall, wenn die klagende Partei das Rechtsschutzziel ebenso sicher auf einfacherem, schnellerem und billigerem Wege in einem anderen Rechtsweg oder in einem Verwaltungsverfahren erreichen kann, BAG, Urt. vom 09.05.2006 - 9 AZR 182/05 - . Das Rechtsschutzbedürfnis kann auch durch ein erledigendes Ereignis in Wegfall geraten, also Umstände, die dazu führen, dass das Begehren auf Grund nachträglich eingetretener Umstände als unzulässig oder als unbegründet abgewiesen werden muss, BAG, Beschluss vom 19.02.2008 - 1 ABR 65/05 - . Schließlich kann auch die tatsächliche Entwicklung einen weiteren Verstoß unwahrscheinlich machen, BAG, Beschluss vom 29.02.2000 - 1 ABR 4/99 - .

Der Beteiligte zu 1.) hat mit seinem Hilfsantrag die Missachtung seines Mitbestimmungsrechtes bei der Aufstellung des Urlaubsgrundsatzes „Verhängung einer Urlaubssperre in den Kalenderwochen 10, 16, 17, 22, 24, 25 und 31 bis 39. 2014“ gerügt. Diese Frage alleine ist durch Zeitablauf erledigt. Es sind auch keine Umstände aus der Akte ersichtlich oder von dem Beteiligten zu 1.) vorgetragen, aus denen erkennbar wäre, dass die begehrte Unterlassungsverfügung noch im Jahr 2015 eine irgendwie geartete Rechtswirkung entfalten könnte. Die Beteiligten waren sich in der mündlichen Verhandlung am 11.08.2015 einig, dass der neue Urlaubsplan 2015 bereits im Rahmen einer Einigungsstelle abgeschlossen wurde und gelebt wird. Der Beteiligte zu 1.) konnte auch keine konkreten Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Beteiligte zu 2.) Anstalten machen würde, bei der Beantragung von Urlaub gegenüber einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern ohne Begründung im Einzelfall nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 BurlG und der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung generell eine oder mehrere Wochen als Urlaubszeiträume über die im Urlaubsplan bereits bewilligten Urlaubszeiträume hinaus zu sperren. Eine konkrete Wiederholungsgefahr ist daher für das Gericht nicht erkennbar.

Dies führt zur Zurückweisung des gestellten Hilfsantrages.

Wird zu Gunsten des Beteiligten zu 1.) unterstellt, dass noch ein Rechtsschutzbedürfnis für den gestellten Hilfsantrag besteht, so ist in der Sache selbst in Ergänzung zu

den Gründen des Erstgerichtes noch auf Folgendes hinzuweisen:

B. Der Antrag ist nicht begründet.

Der Betriebsrat hat bei Verstößen seines Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus § 87 BetrVG neben dem Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG, der nur bei groben Verstößen besteht, auch einen allgemeinen Unterlassungsanspruch nach § 1004 BGB analog. Daraus ergibt sich auch der Anspruch auf Durchführung einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zu einem der Regelungsgegenstände des § 87 Abs. 1 BetrVG und auf Unterlassung betriebsvereinbarungswidrigen Verhaltens.

Ein Verstoß der Beteiligten zu 2.) gegen ihre Pflichten aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG respektive § 4 der Betriebsvereinbarung Urlaub durch das Aufstellen eines Urlaubsgrundsatzes ohne Mitbestimmung des Beteiligten zu 1.) liegt nicht vor.

Urlaubsgrundsätze liegen vor, wenn Regeln aufgestellt werden, in denen festgelegt wird, nach welchen Grundsätzen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Urlaub gewähren soll oder aber nicht gewährt werden darf, BAG, Beschluss vom 18.06.1974 - 1 ABR 25/73 - . Hierunter fallen auch Regeln über die Aufteilung des Urlaubsanspruchs und die Verteilung des Urlaubs innerhalb des Kalenderjahres, über Sperrzeiten z. B. während des Schlussverkaufs im Einzelhandel, über Auswirkungen von Familienstand und Vorhandensein schulpflichtiger Kinder auf die zeitliche Lage des Urlaubs und über die Einführung und zeitliche Lage von Betriebsferien, ErfK, BetrVG, § 87, Rdz. 44.

Die Beteiligte zu 2.) hat keine Urlaubsgrundsätze im Sinne der genannten Vorschrift aufgestellt.

Die Beteiligten haben bereits Urlaubsgrundsätze aufgestellt in der Betriebsvereinbarung vom 12.09.2013. Grundsätzlich bestand ferner bereits ein zwischen den Beteiligten verhandelter und vereinbarter Urlaubsplan, der festlegte, zu welchen Zeiten welche Mitarbeiter der Beteiligten zu 2.) in Urlaub gehen konnten.

Damit stand zwischen den Parteien auch schon bis zu einem gewissen Grad fest, in welchen Zeiträumen die Bewilligung der Urlaubswünsche weiterer Mitarbeiter erschwert war durch bereits genehmigten Urlaub für andere Mitarbeiter. Unter diesen Umständen ist ein

Hinweis der für die Urlaubsbewilligung zuständigen Führungskraft, in welchen Zeiträumen die Bewilligung weiteren Urlaubes schwierig oder sehr schwierig werden könnte, nicht zu beanstanden. Anders ist es nicht zu verstehen, dass die Führungskraft auf einem Post-It-Zettel handschriftlich ein paar Kalenderwochen ohne weitere Zusätze notiert und diesen Zettel der Mitarbeiterin B... mitgibt zur Planung ihres weiteren Urlaubes. Dabei kommt es auch nicht darauf an, mit welchem Wortlaut genau die Führungskraft den Zettel an die Mitarbeiterin B... übergab. Erkennbar ging es nicht darum, eine grundsätzliche Urlaubssperre für diese Wochen zu verhängen, sondern nur der Mitarbeiterin B... einen Hinweis zu geben, in welchen Wochen aus Sicht der Führungskraft einer Urlaubsbewilligung Gründe entgegengestanden hätten. So trägt der Beteiligte zu 1.) selbst in der 1. Instanz unter Beweistritt vor, dass der Post-It-Zettel übergeben wurde mit dem Hinweis, die Mitarbeiterin B... könne in den notierten Wochen keinen Urlaub bekommen, da zu diesem Zeitpunkt schon zu viele Urlaub hätten. Dahinter verbirgt sich kein Verbot, in dieser Zeit überhaupt Urlaub zu beantragen, sondern nur ein Hinweis auf einer Urlaubsbewilligung entgegenstehende Gründe in Gestalt bereits bewilligter Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter. Für diesen Hinweischarakter und gegen die Anordnung einer Urlaubssperre spricht auch der informelle Charakter, nur einen kleinen Notizzettel mit den dort handschriftlich notierten problematischen Kalenderwochen zu übergeben.

Soweit der Beteiligte zu 1.) seinen Sachvortrag im Sinne einer Urlaubssperre in der Beschwerde „nachscharft“ und nunmehr vorträgt, bei Übergabe deszettels sei der Mitarbeiterin B... mitgeteilt worden, sie können in den vermerkten Kalenderwochen keinen Urlaub nehmen, ändert dies an dem gefundenen Ergebnis nichts. Zum einen läßt sich dem Hinweis, die Mitarbeiterin könne in dieser Zeit keinen Urlaub nehmen, nicht entnehmen, dass es ihr untersagt worden wäre, einen entsprechenden Urlaubsantrag zu stellen. Nach den aus der Akte ersichtlichen Umständen andererseits ging es der Führungskraft erkennbar nicht darum, der Mitarbeiterin grundsätzlich zu verbieten, in den notierten Wochen Urlaub zu nehmen. Anlässlich der wiederholten Antragstellungen der Mitarbeiterin B... hinsichtlich des Urlaubes vom 23.12. bis 31.12.2014 ging es der Führungskraft erkennbar darum, der Mitarbeiterin B... Hilfestellung zu geben bei der Wahl eines Urlaubszeitraumes, der nicht besonders problembehaftet war im Hinblick auf bereits genehmigte Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter und entgegenstehende betriebliche Belange.

In diesen Hinweisen liegt nicht das Aufstellen eines allgemeinen und für mehrere oder alle Mitarbeiter des Betriebes geltenden Grundsatzes, in den genannten Wochen könne

grundsätzlich kein Urlaub beantragt werden. Ein kollektiver Bezug ist nicht erkennbar.

Die Beschwerde war deshalb zurückzuweisen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Uhlemann
Direktor des
Arbeitsgerichts

van Laak
ehrenamtlicher Richter

Winnerlein
ehrenamtlicher Richter