
Datum: 17.03.1995
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 13-Sa 1282/94
ECLI: ECLI:DE:LAGK:1995:0317.13.183SA1282.94.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 7 Ca 4065/93
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das am 04.07.1994 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Köln

-7/9 Ca 4065/93 -wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Streitwert: unverändert.

TATBESTAND

Die Parteien streiten um die zeitliche Lage des dem Kläger zu gewährenden Urlaubs: Der Kläger möchte ihn während der Sommerferien nehmen, die Beklagte, deren Saisonbetrieb (Vergnügungspark) nur von April bis Oktober für den Publikumsverkehr geöffnet ist, verweigert dies unter Hinweis auf betriebliche Gründe. Im Arbeitsvertrag hat sich der Kläger damit einverstanden erklärt, daß ihm Urlaub während der Betriebsferien gewährt wird. 1

Von der weiteren Darstellung des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird abgesehen, 2

§ 543 Abs. 1 ZPO. 3

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 3.400,- DM festgesetzt. Der Kläger hat form- und fristgerecht Berufung eingelegt und wiederholt seinen 4

5

erstinstanzlichen Sachvortrag, den das Arbeitsgericht falsch gewürdigt habe. Er paßt den Klageantrag dem inzwischen verstrichenen Zeitablauf an und stellt einen neuen Hilfsantrag; er beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Beklagte zu verurteilen, ihm für einen Zeitraum von vier Wochen in den Schulsommerferien 1995 Jahresurlaub zu gewähren; 6

hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, sein Urlaubsbegehren in den Schulsommerferien aus betrieblichen Gründen zurückzuweisen. 7

Die Beklagte beantragt, 8

die Berufung zurückzuweisen. 9

Sie hält die Klageerweiterung für unzulässig und verfolgt ihren erstinstanzlichen Rechtsstandpunkt weiter. 10

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung, die zu den Akten gereichten Urkunden sowie ergänzend auf 11

den vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 12

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 13

Die zulässige Berufung war in der Sache nicht erfolgreich: Nach wie vor ist die Klage, die die Kammer auch in ihrer geänderten Form für zulässig hält, als unbegründet abzuweisen. In der Begründung, folgt das Gericht der angefochtenen Entscheidung, weshalb insoweit von der Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen wird (§543 Abs. 1 ZPO). Die Gründe halten auch den Angriff der Berufung stand: 14

Die Beklagte kann als Saisonbetrieb die Gewährung von Jahresurlaub während der Öffnungszeit verweigern und den Kläger auf die fünf Monate der publikumsfreien Zeit verweisen, weil den anders gerichteten Urlaubswünschen des Klägers dringende betriebliche Belange i.S.d. § 7 Abs.1 15

S.1 BUrlG entgegenstehen. Die "dringenden betrieblichen Belange" bestehen in der zeitweisen Betriebsschließung als solcher. Entschließt sich nämlich der Arbeitgeber, 16

aus betriebstechnischen, betriebswirtschaftlichen oder sonstigen Gründen, den Betrieb für eine gewisse Zeit stillzulegen und den Arbeitnehmern während dieser Zeit Urlaub zu gewähren, so liegen in dieser Maßnahme bereits die dringenden betrieblichen Belange, die der Berücksichtigung anderweitiger Urlaubswünsche entgegenstehen. So begründen wirksam eingeführte Betriebsferien solche Belange, hinter denen nach § 7 Abs. 1 BUrlG die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zurückstehen müssen (BAG, Beschluß vom 28. 07. 1981- 1 .ABR 79/79 in AP.Nr. 2 zu § 87 BetrVG - Urlaub; Leinemann/Linck, Urlaubsrecht, § 7 BUrlG, Rd n . 52). Hier kommt hinzu, daß der Kläger sich vertraglich mit dem zeitlichen Rahmen für seinen Jahresurlaub einverstanden erklärt hat. Damit hat er insoweit die Existenz und die Vorrangigkeit dringender betrieblicher Belange anerkannt; hierin liegt keine von § 13 BUrlG untersagte Abweichung von § 7 Abs.1 BUrlG, sondern eine Einigung über die Lösung eines Interessenkonflikts. 17

Erfolglos beruft sich der Kläger auf Gleichbehandlung: 18

Sein Hinweis auf den Arbeitnehmer M ist schon deshalb unergiebig, weil er in sich widersprüchlich ist. Nach Vortrag des Klägers ist diesem Arbeitnehmer Urlaub von Mai bis Anfang Juni 1993 gewährt worden! In dieser Zeit waren in Nordrhein-Westfalen keine Sommerferien (sondern vom 08. 07. bis 21. 08.). Der einzig verbleibende Fall des Arbeitnehmers A kann keinen Gleich-	19
behandlungsanspruch begründen. Dieser setzt eine be-	20
stimmte betriebliche Ordnung voraus und damit die gleichförmige Behandlung einer erheblichen Anzahl von	21
Arbeitnehmern, wenn nicht gar von deren Mehrzahl. Ein Einzelfall hilft hier nichts. Erfolgreich bestreitet der Kläger, daß es sich um einen Einzelfall handelt: Die tatsächlichen Voraussetzungen seines Anspruchs muß der Kläger vortragen und beweisen.	22
Weil der Rechtsstreit nicht von grundsätzlicher Bedeutung ist wurde die Revision nicht zugelassen. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72 a ArbGG wird hingewiesen.	23