

# Wichtig: Betriebsrat in Urlaubsfragen

**MITENTSCHEIDEN** *Die neuesten höchstrichterlichen Entscheidungen zum Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen haben die Interessen der Beschäftigten rechtlich gestärkt. Beim Urlaubsrecht im Betrieb spielt der Betriebsrat eine wichtige und mitentscheidende Rolle.*

VON ALEXANDRA KÖTTING

## DARUM GEHT ES

1. Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein echtes Mitbestimmungsrecht zu.
2. Bevor der Arbeitgeber eine Regelung zu allgemeinen Urlaubsgrundsätzen etc. treffen darf, muss er sich mit dem Betriebsrat abstimmen.
3. Der Betriebsrat hat in Bezug auf allgemeine Urlaubsgrundsätze auch ein Initiativrecht.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen. Den Urlaub antreten dürfen Beschäftigte aber erst, nachdem der Arbeitgeber ihn bewilligt hat. Was die zeitliche Lage des Urlaubs angeht, können Beschäftigte zwar Wünsche äußern. Der Arbeitgeber kann den Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers jedoch nach § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ablehnen, wenn diesem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen. Die Mitbestimmung des Betriebsrats beschränkt das dem Arbeitgeber bei der Festlegung der Lage des Urlaubs zustehende Recht. Damit es bei der Urlaubsgewährung gerecht zugeht und der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung seine eigenen Interessen nicht zu stark gewichtet, wenn die Urlaubswünsche verschiedener Beschäftigter miteinander konkurrieren, hat der Betriebsrat bei der Urlaubsgewährung mitzubestimmen.

## Begriff des Urlaubs

Das Mitbestimmungsrecht betrifft zunächst den Erholungsurlaub nach § 1 BUrlG und den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Unter den Begriff Urlaub fällt aber auch jede Form der bezahlten oder unbezahlten Freistellung von der Arbeit, da auch in diesen Fällen gegensätzliche Interessen auszugleichen sind. Das gilt z. B. für den Bildungsurlaub<sup>1</sup> und für sogenannte Sabbaticals. Das Mitbestimmungsrecht begründet keinen Anspruch auf Bil-

dungsurlaub. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von Sonder- oder Bildungsurlaub wird vorausgesetzt.

## Gegenstand des Mitbestimmungsrechts

Nach dem Gesetz hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei

- der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze,
- der Aufstellung des Urlaubsplans und
- der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.

Nicht vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst, ist die jeweilige Anzahl der Urlaubstage. Die Anzahl der den Arbeitnehmenden zustehenden Urlaubstagen ergibt sich aus ihren Arbeitsverträgen, aus einem Tarifvertrag oder aus dem BUrlG. Nicht mitbestimmungspflichtig ist auch die Höhe und Berechnung des vom Arbeitgeber zu zahlenden Urlaubsentgelts.

## GUT ZU WISSEN

Urlaubsentgelt ist das während des Urlaubs zu zahlende Entgelt.

Urlaubsgeld ist eine zusätzliche Leistung, die sich nur aus Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben kann.

<sup>1</sup> BAG 28.5.2002 – 1 ABR 37/01.

## Allgemeine Urlaubsgrundsätze

Unter allgemeinen Urlaubsgrundsätzen sind allgemeine Regeln oder Richtlinien zu verstehen, nach denen der Arbeitgeber einzelnen Beschäftigten Urlaub gewährt.<sup>2</sup> Dazu gehören insbesondere Vorgaben über das Verfahren der Urlaubsgewährung. Es kann dabei z. B. geregelt werden, dass

- ein bestimmtes Formular für den Urlaubsantrag verwendet werden muss,
- sich die Beschäftigten in eine Urlaubsliste eintragen müssen,
- die Beschäftigten ihren Urlaub bis zu einem bestimmten Stichtag beantragen müssen,
- oder der Arbeitgeber innerhalb einer bestimmten Frist über einen Urlaubsantrag entscheiden muss.

Aber auch Kriterien für die Behandlung konkurrierender Urlaubswünsche von Arbeitnehmenden stellen allgemeine Urlaubsgrundsätze dar, die mitbestimmungspflichtig sind. Es kann nämlich Situationen geben, in denen mehrere Beschäftigte in einem bestimmten Zeitraum Urlaub wünschen und nicht allen der Urlaub für diesen Zeitraum bewilligt werden kann. Denn ansonsten könnte der Betrieb nicht aufrechterhalten werden. In solchen Situationen muss entschieden werden, welche Arbeitnehmerin oder welcher Arbeitnehmer den Urlaub in dem gewünschten Zeitraum bewilligt bekommt. Damit es bei dieser Entscheidung gerecht zugeht, können Kriterien festgelegt werden, nach denen die Entscheidung getroffen werden muss. Es kann z. B. festgelegt werden, dass während der Schulferien Urlaubswünsche von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern Vorrang haben. Praxisrelevante Beispiele für allgemeine Urlaubsgrundsätze sind auch Urlaubssperren und Betriebsferien. Mit Regelungen von Urlaubssperren kann festgelegt werden, dass allen Beschäftigten des Betriebs oder nur bestimmten Arbeitnehmergruppen in einem bestimm-

### GUT ZU WISSEN

Der Betriebsrat darf hier auch nicht zu viel Betriebsferien vereinbaren. Betriebsferien dürfen nicht den gesamten Jahresurlaub umfassen. Dem Beschäftigten muss Urlaub zur freien Verfügung stehen.

ten Zeitraum kein Urlaub gewährt werden. Mit der Einführung von Betriebsferien wird dagegen entschieden, dass alle Beschäftigte des Betriebs in einem bestimmten Zeitraum Urlaub gewährt bekommen.

## Urlaubsplan

Der mitbestimmungspflichtige Urlaubsplan im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG regelt die genaue zeitliche Festlegung des Urlaubs der einzelnen Arbeitnehmenden im Urlaubsjahr. Der Betriebsrat hat sowohl bei der Aufstellung als auch bei späteren Änderungen des Urlaubsplans ein Mitbestimmungsrecht.

## Festlegung des Urlaubs für einzelne Beschäftigte

Wenn der einzelne Arbeitnehmer mit der Festlegung seines Urlaubs nicht einverstanden ist, weil der Arbeitgeber dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers aus betrieblichen Gründen nicht entsprechen will, oder weil die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen, besteht wiederum ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. In einem solchen Fall haben Arbeitgeber und Betriebsrat dann den Urlaub des Arbeitnehmers gemeinsam festzulegen.

## Ausübung der Mitbestimmung

Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG echtes Mitbestimmungsrecht zu. Das bedeutet, dass sich der Arbeitgeber, zunächst mit dem Betriebsrat einigen muss, bevor eine Regelung zu allgemeinen Urlaubsgrundsätzen, ein Urlaubsplan oder die zeitliche Lage des Urlaubs eines Arbeitnehmers entschieden wird.

*Beispiel:* Der Arbeitgeber fordert die Beschäftigten auf, die Urlaubswünsche bis zu einem bestimmten Stichtag einzureichen. Dies ist jedoch eine Vorgabe, die einen allgemeinen Urlaubsgrundsatz im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG darstellt. Der Arbeitgeber darf diese Anweisung deshalb erst erteilen, nachdem der Betriebsrat zugestimmt hat.

Der Betriebsrat hat in Bezug auf allgemeine Urlaubsgrundsätze auch ein Initiativrecht. Er kann deshalb auch von sich aus aktiv werden und dem Arbeitgeber bestimmte Regelungen vorschlagen, die für die Urlaubsgewährung gel-

## LESETIPP

Einen Überblick über die jetzt aktuellen Entscheidungen zum Urlaub findet ihr auf Seite 24 in diesem Heft.



## AIB AUF DIE OHREN

### Neues zum Urlaub

Wann können die freien Urlaubstage genommen werden, wo hat der Arbeitgeber Mitspracherechte und wie können Betriebsräte ihre Mitbestimmung beim Urlaub nutzen? Dazu könnt ihr mehr in unserem Podcast mit der Expertin Nadja Häfner-Beil erfahren. [www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-neues-zum-urlaub-.html](http://www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-neues-zum-urlaub-.html)

2. BAG 18.6.1974 – 1 ABR 25/73.

ten sollen. Wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber z. B. vorschlägt, dass über einen Urlaubsantrag innerhalb von zwei Wochen entschieden werden muss und dass bei Nichteinhaltung dieser Frist der Urlaub als bewilligt gilt, gehört eine solche Regelung zu den mitbestimmungspflichtigen allgemeinen Urlaubsgrundsätzen. Die Regelung wird allerdings erst dann wirksam, wenn sich der Arbeitgeber damit einverstanden erklärt hat. Zwar ist für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei allgemeinen Urlaubsgrundsätzen keine besondere Form vorgeschrieben. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist aber dann sinnvoll, wenn es sich um umfangreiche Regelungen handelt. Falls sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, haben beide Seiten die Möglichkeit, die Einigungsstelle einzuschalten. Die Einigungsstelle würde dann für den Arbeitgeber und den Betriebsrat verbindlich entscheiden.

Wenn sich ein Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber nicht auf die Festlegung der zeitlichen Lage seines Urlaubs einigen kann, haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Urlaub des Arbeitnehmers gemeinsam festzulegen. Dabei müssen Arbeitgeber und Betriebsrat das Interesse des Arbeitnehmers an dem von ihm gewünschten Urlaub auf der einen Seite und die entgegenstehenden Interessen anderer Beschäftigter oder die entgegenstehenden betrieblichen Interessen auf der anderen Seite abwägen. Auch bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs eines einzelnen Arbeitnehmers würde auf Antrag einer Seite wieder die Einigungsstelle entscheiden, falls sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können.

### Verletzung des Mitbestimmungsrechts

Wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG missachtet, ergeben sich daraus auf individualvertraglicher, als auch auf kollektivrechtlicher Ebene Konsequenzen. Individualvertraglich sind die unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vorgenommenen Maßnahmen gegenüber Beschäftigten unwirksam. Kollektivrechtlich stehen dem Betriebsrat bei der Missachtung der Mitbestimmungsrechte ein Unterlassungsanspruch zu. Auch sofern der Arbeitgeber die Regelung oder Maßnahme bereits erlassen

### AUF EINEN BLICK

Bei der Aufstellung des Urlaubsplans ist es ratsam, wenn der Betriebsrat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts so vorgeht, dass er zunächst dem Arbeitgeber die Erstellung eines Entwurfs des Urlaubsplans überlässt. Im Anschluss prüft der Betriebsrat den vom Arbeitgeber vorgelegten Entwurf.

Sofern der Betriebsrat mit dem Urlaubsplan des Arbeitgebers einverstanden ist, informiert er diesen darüber und der Urlaubsplan kann anschließend in Kraft treten. Für den Fall, dass kein Einverständnis besteht, müsste der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über die von ihm gewünschten Änderungen verhandeln.

Der Urlaubsplan darf erst in Kraft treten, nachdem sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf den Urlaubsplan geeinigt haben. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf den Urlaubsplan einigen können, haben beide Seiten die Möglichkeit, die Einigungsstelle einzuschalten. Dann würde die Einigungsstelle – für den Arbeitgeber und den Betriebsrat rechtsverbindlich – über den Urlaubsplan entscheiden.

bzw. umgesetzt hat und diese noch in der Welt ist, kann der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber sie zurücknimmt. Diese Rechte kann der Betriebsrat auch mittels eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens durchsetzen. Die Rechtsgrundlage ist dabei der allgemeine Unterlassungsanspruch nach § 87 BetrVG. Auch kann der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Alternative 1 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dass der Arbeitgeber z. B. die Umsetzung des Urlaubsplans, ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats oder einer Entscheidung der Einigungsstelle zu unterlassen hat. Handelt der Arbeitgeber dieser gerichtlichen Entscheidung zuwider, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht den Antrag stellen, diesen wegen der Zuwiderhandlung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. ◀



**Alexandra Kötting,**  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
CNH Anwälte.  
[www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

## Nach aktueller Rechtslage



Keller / Augsten

### Bundesurlaubsgesetz

Basiskommentar zum BUrlG  
2023. 224 Seiten, kartoniert  
€ 39,-  
ISBN 978-3-7663-7082-2

[bund-shop.de/7082](http://bund-shop.de/7082)

**BUND  
SHOP**

[service@bund-shop.de](mailto:service@bund-shop.de)