

Neues vom Urlaub

BESTE ZEIT *Nichts ist beständiger als der Wandel. Das zeigt sich gerade bei der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht. Worauf Betriebsräte und Beschäftigte seit Neuestem zu achten haben, erfährt Ihr von unserer Expertin.*

VON GERDA REICHEL

Urlaub und die verschiedensten Themen rund um die Urlaubsgestaltung und -planung sowie Urlaubsansprüche der Beschäftigten verändern sich stetig. Die neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat Auswirkungen auf den Anspruch und die Bezahlung von Urlaub der Beschäftigten und damit auch auf die Betriebsrätstätigkeit. Vor Kurzem gab es neue Entwicklungen bei Fragen von Urlaub und Quarantäne, Urlaub und Kurzarbeit sowie nunmehr auch von Urlaub und Mehrarbeit. Diese gilt es bei der Vertretung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig zu berücksichtigen. Grundlegend für Betriebsräte ist hierbei immer wieder, nachzuhalten, ob diese neuen Entwicklungen für die Beschäftigten auch auf kollektivrechtlicher Ebene (ggf. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung) zu bearbeiten sind. Darüber hinaus sollten die Betriebsräte fortlaufend beachten, wie Arbeitnehmer:innen ihre eigenen Ansprüche gestalten und durchsetzen können und worauf hierbei zu achten ist.

Neues vom Urlaubsrecht

Das Urlaubsrecht unterliegt einer steten Flut von Entscheidungen sowohl durch die nationalen Gerichte als auch durch den EuGH, da das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf einer Europäischen Richtlinie beruht.

Kurzarbeit

Das BAG hat leider nunmehr höchststrichterlich entschieden, dass bei »Kurzarbeit Null« eine Kürzung des Urlaubsanspruchs anteilig für den Zeitraum der Urlaubszeit möglich

ist.¹ Das bedeutet, dass für den Beschäftigten Nachteile entstehen können, wenn dies nicht durch Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarungen gestaltet ist.²

Quarantäne

Noch offen ist, wie mit bereits genehmigtem Urlaub bei Arbeitnehmern, die in Quarantäne, aber nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, umzugehen ist. Vielfach wird von Arbeitnehmerseite vertreten, dass dies mit dem Sachverhalt der Arbeitsunfähigkeit und genehmigtem Urlaub vergleichbar und daher dieselbe Regelung entsprechend anzuwenden ist (§ 9 BUrlG). Dies würde zur Folge haben, dass der Urlaubsanspruch während der Quarantäne nicht erfüllt ist und noch weiterhin Anspruch auf diese Urlaubstage bestehen würde. Diese Ansicht wird leider nur durch einige wenige Gerichte – auch in der zweiten Instanz der Landesarbeitsgerichte – bislang jedoch abgelehnt. Eine höchststrichterliche Grundsatzentscheidung des BAG und/oder des EuGH dazu steht allerdings noch aus. Allerdings ist diese Frage bereits beim BAG anhängig, sodass eine Entscheidung zu erwarten steht.

Expertentipp: Urlaubsansprüche aus der Quarantäne geltend machen, um diese zunächst zu erhalten und auf die Entscheidung warten.

Mehrarbeitszuschläge

Der EuGH hat entschieden, dass es unzulässig ist, für die Frage der Bezahlung von Mehrarbeit bewilligten und genehmigten Urlaub nicht zu berücksichtigen.³ Urlaubszeiten müssen danach bei der Frage, ob in einem Abrechnungs-

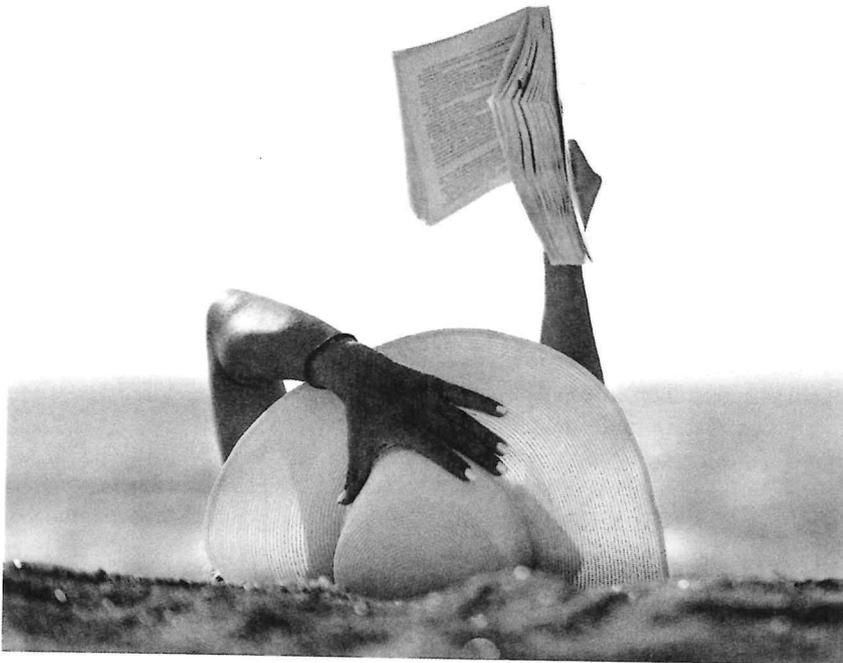
DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat hat beim Urlaub ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.
2. In einer Betriebsvereinbarung kann er gute Regelungen für die Beschäftigten treffen.
3. Dies hilft, Konflikte bei Urlaubsregelungen im Vorfeld zu vermeiden.

¹ BAG 30.11.2021 – 9 AZR 234/21.

² Hierzu mit Formulierungsvorschlag AiB 3/2022, S. 25.

³ EuGH 13.1.2022 – C-514/20.



Damit die schönste Zeit im Jahr nicht durch Konflikte getrübt ist, kann der Betriebsrat beim Urlaub mitbestimmen.

zeitraum vergütungspflichtige Mehrarbeitszeiten entstanden sind, berücksichtigt werden. Dies dürfte die Gestaltung von Tarifverträgen sowie die Anordnung von Mehrarbeit in den Betrieben beeinflussen. Betriebsräte sollten hier ihre aktuellen und bestehenden Regelungen überprüfen.

Krankheit und Urlaub

Die Zeit einer arbeitsunfähigen Erkrankung von Beschäftigten darf nicht dazu führen, dass die Berechnung von Urlaubsentgelt/Vergütung der Urlaubszeit zu geringeren Ansprüchen führt als die Vergütung von Arbeitnehmern, die in vergleichbarer Position sind und durchgehend gearbeitet haben.⁴ Die arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten sind daher gleichzustellen mit denjenigen, die tatsächlich gearbeitet haben. Diese Entscheidung bezog sich auf einen niederländischen Sachverhalt. Die Berechnung von Urlaubsentgelt ist geregelt in § 11 BUrlG sowie ggf. in Tarifverträgen. § 11 BUrlG sieht die Nichtberücksichtigung von nicht selbst verschuldeten Krankheitszeiten vor. Es ist allerdings zu beachten, dass die Entscheidung auch für die Berechnung von Urlaubsentgelt gilt, die tarifvertraglich gere-

gelt ist. Bei der Anwendung der Tarifverträge ist daher auf eine entsprechende Anwendung zu achten. Unzulässig könnte es daher sein, tariflich berechnete Urlaubsentgelte zu kürzen, wenn der Beschäftigte aufgrund von Krankheit vor dem Urlaub weniger verdient hat als bei fortlaufender Tätigkeit und hierdurch das Urlaubsentgelt sinken würde.

Urlaubsverfall

EuGH und BAG haben auch zur Übertragung von Urlaub in das nächste Kalenderjahr und zu den Hinweispflichten des Arbeitgebers entschieden. Der EuGH stellte hierzu fest, dass Beschäftigte den ihnen nach Unionsrecht zustehenden Urlaubsanspruch nicht automatisch verlieren, nur weil sie zuvor keinen Urlaubsantrag gestellt haben. Das setzte das BAG um und gab dem Arbeitgeber Mitwirkungsobligationen auf. Der Verfall von Urlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG kann jetzt nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums erlischt.

To-do für den Betriebsrat

Betriebsräte sollten sich auch im Hinblick auf die Ansprüche der Beschäftigten gegen den Arbeitgeber immer wieder auf dem Laufenden halten. Wichtig ist dabei auch zu beachten, dass die Urlaubsansprüche von Beschäftigten auf verschiedenen rechtlichen Grundlagen beruhen können. So besteht zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem BUrlG, ggf. bestehen darüber hinaus auch tarifvertragliche oder auch arbeitsvertragliche Ansprüche, die über den gesetzlichen Urlaub nach dem BUrlG hinaus gehen, wie beispielsweise nach dem 9. Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Danach erhalten Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung einen Zusatzurlaub von fünf Tagen (bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche, § 208 Absatz 1 SGB IX). Die zusätzlichen Urlaubstage sind dem gesetzlichen oder tariflichen Urlaub hinzuzurechnen. Ob die tarifvertraglichen Urlaubsansprüche mit den gesetzlichen Urlaubsansprüchen in Gleichklang stehen und gleichbehandelt werden können, ist gerade auch

⁴ EuGH 9.12.2021 – C-217/20.

derzeit wieder Gegenstand von gerichtlichen Auseinandersetzungen. Hierbei kommt es auf die konkreten Regelungen in dem anzuwendenden Tarifvertrag an, sodass der Betriebsrat hier gut beraten ist, eine entsprechende grundlegende Prüfung durchzuführen.

Expertentipp: Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgewährung unterliegen zum Teil den tarifvertraglichen Regelungen, auch im Hinblick auf Ausschlussfristen. Diese sollte der Betriebsrat bei der Beratung seiner Kolleg:innen immer im Blick haben.

Mitbestimmung nutzen

Diese Hintergründe, die zunächst das arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Fragen des Urlaubs betreffen, hat der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte zu beachten und kann hierbei gestaltend eingreifen. Die wichtigste kollektivrechtliche Mitbestimmungsgrundlage ist die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Diese sieht vor, dass der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte mitzubestimmen hat. Diese Mitbestimmung bezieht sich auch gerade auf Fragen der Beantragung und Gewährung von Urlaub. Außerdem muss der Betriebsrat auch bei Grundsätzen über die Verteilung des Urlaubs innerhalb eines Kalenderjahres (Eltern vorrangig in den Schulferien etc.), bei Urlaubssperren oder aber Betriebsferien mitbestimmen. Der gesetzliche Erholungsurlaub, aber auch die tariflichen Urlaubsansprüche sowie ggf. Ansprüche auf Sonderurlaub, Bildungsurlaub oder Sabbaticals sind von der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG umfasst. Nicht vom Mitbestimmungsrecht umfasst sind die Höhe und Berechnung von Urlaubsentgelt sowie die Dauer des Urlaubs. Der Betriebsrat sollte bei den Regelungen die folgenden Punkte, die innerbetrieblich zu Konflikten führen können, immer im Blick haben: Verfahren des Urlaubsantrags und vor allem der Genehmigung, zeitliche Vorgaben in Abteilungen zum Urlaub und sich überschneidende Urlaubswünsche von Beschäftigten sowie auch betriebliche Interessen und entgegenstehende Urlaubswünsche. Aber auch andere Mitbestimmungstatbestände haben Auswir-

kung auf den Urlaub der Beschäftigten. Die Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung ist gerade auch im Hinblick auf Fragen von Kurzarbeit und Mehrarbeit und deren wechselseitigen Auswirkungen auf den Urlaub im Rahmen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG zu berücksichtigen. Der Betriebsrat kann sicherstellen, dass Kurzarbeit – die immer mitbestimmungspflichtig nach § 87 BetrVG und immer in einer Betriebsvereinbarung zu regeln ist – nicht zum Verlust von Urlaubsansprüchen führt.⁵

Umfassender Informationsanspruch

Der Betriebsrat hat neben diesen Mitgestaltungsmöglichkeiten auch einen Anspruch auf umfassende Information und Unterrichtung nach § 80 BetrVG. Bei den Vorgaben des BUrlG und der tarifvertraglichen Vorschriften handelt es sich immer um solche, deren Einhaltung der Betriebsrat sicherzustellen und zu deren Überprüfung der Arbeitgeber den Betriebsrat umfassend durch entsprechende Unterlagen zu informieren hat. Dazu gehören u.a. die Fragen der tatsächlichen Inanspruchnahme von Urlaub durch Beschäftigte, die Einhaltung des Grundsatzes der Übertragung von Urlaubsansprüchen sowie die ordnungsgemäße Bezahlung im Urlaub, die ein grundlegender Bestandteil der urlaubsrechtlichen Regelung darstellt.

Gestalten und Konflikte vermeiden

Der Betriebsrat hat viele Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, um hier Konflikte im Hinblick auf Urlaubsregelungen im Vorfeld zu lösen und Ansprüche der Kolleg:innen möglichst durchzusetzen. Zudem ist zu beachten, dass aufgrund der stetigen und permanenten Weiterentwicklung der urlaubsrechtlichen Regelungen durch die verschiedenen Gerichte der Betriebsrat den Arbeitnehmer:innen zur Durchsetzung ihrer Ansprüche mit Rat und Tat nur dann zur Seite stehen kann, wenn er sich hier regelmäßig auf dem Laufenden hält und ggf. bestehende Regelungen älterer Natur regelmäßig überprüft. ◀



Gerda Reichel, Rechtsanwältin,
CNH Anwälte, Essen.



► Eine Checkliste, wie der Betriebsrat beim Urlaub mitbestimmt, findet ihr online unter www.bund-verlag.de/aib-2022-6-4

Kompakt. Praktisch. Gut.



Wedde (Hrsg.)

Arbeitsrecht

Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen
7., neu bearbeitete, aktualisierte Auflage
2022. 1.920 Seiten, gebunden
€ 89,-
ISBN 978-3-7663-6960-4

bund-shop.de/6960



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 2053-0

⁵ Hierzu mit Formulierungsvorschlag AIB 3/2022, S. 25.