

Althoff · Hadyk

Antworten für die Praxis

Urlaub

Mitbestimmung: § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

Grundsätze

Planung und Festlegung

Urlaub

Einleitung

Der Gesetzgeber unterscheidet im BetrVG die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in **sozialen, personalen** und den **wirtschaftlichen** Angelegenheiten sowie bei Fragen der **Arbeitsplatzgestaltung**. Diese Mitwirkungsrechte reichen von reinen Informationsrechten bis zur erzwingbaren Mitbestimmung durch Ausübung von Initiativrechten. Der Betriebsrat hat in sozialen Angelegenheiten weitgehende Mitbestimmungsrechte: Kein anderer Bereich der Betriebsverfassung bietet dem Betriebsrat die Möglichkeit, so umfassend seine Beteiligungsrechte wahrzunehmen und durchzusetzen. Der Betriebsrat kann in wichtigen betrieblichen Fragen wie zB Arbeitszeitregelungen, Urlaubsplanung und betrieblicher Lohngestaltung initiativ werden und Betriebsvereinbarungen durchsetzen.

Das BetrVG sieht für die in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgeführten sozialen Angelegenheiten eine Teilung der Regelungsmacht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor. Arbeitgeber und Betriebsrat beschließen für diese Angelegenheiten gemeinsam für die Arbeitnehmer des Betriebs unmittelbar und zwingend geltende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen.

Diese Arbeitshilfe für Betriebsräte befasst sich mit der in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG geregelten Mitbestimmung des Betriebsrats bei Fragen der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird. Darüber hinaus werden allgemeine Fragen rund um das Thema „Urlaub“ behandelt.

Die Autoren

Lars Althoff

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

ra.althoff@althoffundpartner.de

Vertretung und Beratung von Arbeitnehmern und Betriebsräten im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht

Langjähriger Dozent für Schulungen für Betriebsräte im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht



Dr. Marc Hadyk, LL.M.

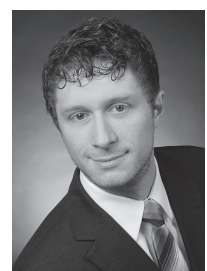
Rechtsanwalt

ra.hadyk@rechtsanwaltskanzlei-hadyk.hamburg

Vertretung und Beratung von Arbeitnehmer und Betriebsräten im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht

Langjähriger Dozent für Schulungen für Betriebsräte im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Lehrbeauftragter / Rechtsdozent



Inhaltsverzeichnis

- I. Begriff des Urlaubs**
Fragen 1 – 38
- II. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**
Fragen 39 – 44
- III. Urlaubsplan**
Fragen 45 – 53
- IV. Allgemeine Urlaubsgrundsätze**
Fragen 54 – 58
- V. Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs**
Fragen 59 – 65
- VI. Ausübung der Mitbestimmung**
Fragen 66 – 72
- VII. Durchsetzung der Mitbestimmung**
Fragen 73 – 77

Muster

schriftlich tun. Wichtig ist, dass vorab diesbzgl. ein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst wurde (§ 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

44. Erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auf Betriebsferien?

Das Mitbestimmungsrecht besteht für Betriebsferien nur in einem bestimmten Rahmen. Der Betriebsrat kann zB nicht fordern, dass der Betrieb geschlossen wird, damit die Arbeitnehmer Urlaub

nehmen können. Dieser Eingriff in die „unternehmerische Freiheit“ (Art. 12 Abs. 1 GG) wäre zu erheblich (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 453*). Das Mitbestimmungsrecht ist erst dann wieder gegeben, wenn es um die **Verhinderung** von Betriebsferien geht. Im Kontext von Betriebsferien ist daher grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht und damit das Initiativrecht für den Betriebsrat gegeben, wenn es um die zeitliche Lage der Betriebsferien geht und für die Festlegung der Dauer, soweit in den Betriebsferien die Arbeitnehmer ihren Erholungsurlaub nehmen müssen (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 453*).

III. Urlaubsplan

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich ua auf den Urlaubsplan. Im Urlaubsplan wird festgehalten, wann welchem Arbeitnehmer Urlaub gewährt wird innerhalb eines Kalenderjahrs. Als Vorarbeit müssen in der betrieblichen Praxis die Arbeitnehmer ihre Urlaubswünsche üblicherweise in Urlaubslisten eintragen. Das nachfolgende Kapitel thematisiert die betriebsverfassungsrechtliche Lage hinsichtlich des Urlaubsplans.

45. Was versteht man unter einem Urlaubsplan?

Ein Urlaubsplan ist die zeitliche Reihenfolge, in der den Arbeitnehmern Urlaub erteilt wird und die dazugehörige Regelung zur Urlaubsvertretung (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 449*). Der Urlaubsplan sollte sich auf das jeweilige Kalenderjahr beziehen, weil sich bestimmte urlaubsrechtliche Grundsätze – etwa der Verfall von Urlaubsansprüchen – auch auf das jeweilige Kalenderjahr beziehen. Der Urlaubsplan wird vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat aufgestellt. Dem Betriebsrat kommt sowohl bei der Aufstellung des Urlaubsplans, als auch bei einer späteren Änderung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (*Fitting BetrVG § 87 Rn. 201*) zu. Der Betriebsrat kann auf die Erstellung und Änderung eines Urlaubsplans initiativ hinwirken (→ *Frage 70: Wie kann der Betriebsrat sein Initiativrecht ausüben?*). Vorläufer des Urlaubsplans ist in der Praxis meist die rechtsunverbindliche Urlaubsliste (→ *Frage 46: Was ist eine Urlaubsliste?*).

Der Urlaubsplan ist verbindlich, sodass der Urlaub nicht noch gesondert erteilt werden muss. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass im Einzelfall Änderungen möglich sind. Dies etwa bei unvorhergesehenen Entwicklungen im Betrieb. Ein Widerruf im Einzelfall aus betrieblichen Gründen unterliegt genauso wie der Rückruf einzelner Arbeitnehmer aus dem Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen, nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und ist allein nach urlaubsrechtlichen Grundsätzen zu beurteilen. Gleiches gilt für spätere Änderungen aufgrund persönlicher Wünsche einzelner Arbeitnehmer. Derartige Ansprüche sind sogar im Rahmen des Urlaubsrechts für den einzelnen Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG einklagbar. Nur spätere generelle Änderungen des Urlaubsplans bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

46. Was ist eine Urlaubsliste?

Vom Urlaubsplan zu unterscheiden sind die zur Urlaubsplanung für die Arbeitnehmer ausgelegten

Urlaubslisten. Die Urlaubslisten dienen der Bestimmung und Ermittlung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer. Kann eine solche Urlaubsliste schlussendlich ohne Änderungen übernommen werden, wird die Urlaubsliste zum Urlaubsplan (*Fitting BetrVG* § 87 Rn. 202). Wird ein Urlaubsplan aufgrund der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber hingegen nicht erstellt, gilt der durch die Eintragung in die Urlaubsliste festgelegte Urlaubstermin dann als verbindlich, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb einer angemessenen Frist widerspricht.

47. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung eines Urlaubsplans?

Ja. Dem Betriebsrat steht das Recht zu, bei der Aufstellung eines Urlaubsplans mitzubestimmen. Der Betriebsrat hat ein Recht mit formeller Wirkung. Der Betriebsrat kann also unter anderem Folgendes mitbestimmen (*Richardi BetrVG* § 87 Rn. 44):

- Wie hat ein Urlaubsplan auszusehen?
- Bis zu welchem Zeitpunkt haben die Arbeitnehmer ihre Urlaubswünsche anzumelden?
- Innerhalb welcher Frist ist ein beantragter Urlaubswunsch zu bewilligen oder abzulehnen?
- Unter welchen Voraussetzungen können Urlaubswünsche abgelehnt werden, weil entweder dringende betriebliche Gründe oder sozial vorrangige Urlaubswünsche von Kollegen entgegenstehen?
- Welche Sozialkriterien sind Voraussetzung für die Gewährung bzw. Ablehnung von Urlaubswünschen?
- Welche Zeitliche Lage gilt für die Betriebsferien?
- Unter welchen Voraussetzungen bzw. Umständen sind Änderungen im Urlaubsplan zulässig?

Sollte eine Einigung über die Aufstellung eines Urlaubsplanes nicht zustande kommen, kann der Betriebsrat ein Einigungsstellenverfahren (§ 76 BetrVG) einleiten (→ *Frage 73: Wie läuft ein Einigungsstellenverfahren ab?*).

48. Wird der Urlaubsplan jedes Jahr aufgestellt?

Ja. Ein Urlaubsplan wird grundsätzlich für jedes Kalenderurlaubsjahr neu aufgestellt, um der aktuellen betrieblichen Situation und den individuellen Arbeitnehmerbedürfnissen und Interessen am besten gerecht werden zu können. Demzufolge hat der Betriebsrat auch jedes Jahr ein Mitbestimmungsrecht.

49. Hat der Betriebsrat bei der Aufstellung eines Urlaubsplans ein Initiativrecht?

Ja. Dem Betriebsrat steht ein Initiativrecht zu, um von dem Arbeitgeber die Aufstellung eines Urlaubsplans zu verlangen. Sollte der Arbeitgeber keine Notwendigkeit sehen, kann der Betriebsrat auch ein Einigungsstellenverfahren (§ 76 BetrVG) einleiten (→ *Frage 73: Wie läuft ein Einigungsstellenverfahren ab?*).

50. Trifft das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung eines Urlaubsplans den einzelnen Arbeitnehmer?

Ja. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung eines Urlaubsplans geht so weit, dass die Lage des Urlaubs jedes einzelnen Arbeitnehmers erfasst und aufgestellt wird. Sollte dies der Fall sein, steht dem Betriebsrat auch das Recht zu, die Voraussetzungen bzw. Sozialkriterien zu nennen, um feststellen zu können, wann welcher Urlaubswunsch gewährt werden kann bzw. abgelehnt werden muss (→ *Frage 47: Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung eines Urlaubsplans?*).

51. Ist der Urlaubsplan bindend, so dass der Arbeitgeber davon keinen Abstand nehmen kann?

Nein. Der Urlaubsplan sollte dem Grunde nach gewährt werden. Bei besonderen Umständen kann der Arbeitgeber aber

- aus dringenden betrieblichen Gründen oder
- anhand der mit dem Betriebsrat zusätzlich aufgestellten Kriterien (→ *Frage 47: Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung eines Urlaubsplans?*)

von dem Urlaubsplan abweichen.

52. Muss der Arbeitnehmer nach der Aufstellung eines Urlaubsplans dennoch den Urlaub beantragen für den gewünschten Zeitraum?

Nein. Wurde der Urlaubsplan aufgestellt und der Arbeitnehmer individuell erfasst, muss dieser nicht

erneut für den Zeitraum einen Urlaubswunsch äußern.

53. Ist die einheitliche Gewährung von Betriebsferien ein Teil des Urlaubsplans?

Ja. Die Bestimmung der einheitlichen Gewährung und die zeitliche Lage von Betriebsferien ist Teil des Urlaubsplans (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 447*).

! Praxistipp

Insbesondere für den Zeitraum „zwischen den Jahren“ – Heiligabend bis Silvester – werden am häufigsten Betriebsferien vereinbart. Dasselbe gilt für Brückentage. Ein Brückentag ist ein einzelner Arbeitstag, der zwischen zwei arbeitsfreien Tagen – etwa einem Feiertag und dem Wochenende – liegt und sich besonders als Urlaubstag anbietet. Oft werden für diese Tage schon im vorab Betriebsferien festgelegt.

IV. Allgemeine Urlaubsgrundsätze

Das BetrVG gewährt dem Betriebsrat eine Beteiligung bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze. Der Betriebsrat ist zwingend zu beteiligen. Insoweit sind diese urlaubsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten kollektivarbeitsrechtliche Ausprägungen, die dem Betriebsrat aus Gründen des Betriebsfriedens, der Gleichbehandlung und Gleichberechtigung sowie aus Gründen der Transparenz eine Beteiligung gewähren.

54. Was versteht man unter allgemeinen Urlaubsgrundsätzen?

Allgemeine Urlaubsgrundsätze sind unmittelbare Grundlage dafür, wie dem einzelnen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist oder nicht gewährt werden darf oder soll (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 443; BAG 18.6.1974 – 1 ABR 25/73*). Beispiele von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen sind (*Fitting BetrVG § 87 Rn. 195 ff.*):

- Einrichtung von Betriebsferien

- einheitliche Urlaubsgewährung durch Betriebsferien
- Verteilung des Urlaubs innerhalb des Kalenderjahres
- Urlaubssperren

! Praxistipp

Eines der typischen Beispiele einer Regelung und damit der Aufstellung eines allgemeinen Urlaubsgrundsatzes ist die Vereinbarung, dass Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien vorrangig der Urlaub gegenüber kinderlosen Arbeitnehmern zu gewähren ist. Da der Betriebsrat

aber an das Kollektiv zu denken und auch allgemeine Vorgaben wie die Wahrung des Betriebsfriedens zu berücksichtigen hat, sollte kein pauschaler Vorrang aufgestellt werden. Es müssen auch Ausnahmen möglich sein, sodass auch kinderlose Arbeitnehmer in Zeiten von Schulferien Urlaub nehmen können.

55. Was versteht man unter einer Urlaubssperre?

Unter einer Urlaubssperre versteht man den Zeitraum, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmern aus dringenden betrieblichen Gründen Urlaub versagt. Die Rechtmäßigkeit einer solchen Urlaubssperre richtet sich nach § 7 Abs. 1 BUrlG. Diese Vorschrift normiert, dass der Arbeitgeber grundsätzlich den ordnungsgemäß beantragten Urlaub auch zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Zeit zu genehmigen hat. Eine Ausnahme kann nur dann gemacht werden, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dringende betriebliche Gründe liegen immer dann vor, wenn die Anwesenheit des Arbeitnehmers unerlässlich ist und bei Abwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers die Regelmäßigkeit des Betriebsablaufs gestört würde (BeckOK ArbR/Lampe BUrlG § 1 Rn. 10). Solche dringenden betrieblichen Gründe liegen beispielsweise bei personellen Engpässen oder saisonale Hochzeiten (zB Vorweihnachtszeit im Einzelhandel) vor. Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen verpflichtet, den Arbeitnehmer über das Vorliegen etwaiger betrieblicher Gründe aufzuklären. Das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe wird verneint, wenn eine Vertretung des abwesenden Mitarbeiters durch andere Arbeitnehmer möglich ist und so auch der ungestörte Betriebsablauf gewährleistet werden kann. Die Urlaubssperre kann auch für einen längeren Zeitraum (mehrere Monate) verhängt werden. Eine solche ist immer dann gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Gründe für diesen gesamten Zeitraum der Urlaubssperre vorliegen. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze zu. Hierzu

gehört auch die Festlegung einer Urlaubssperre (*Fitting BetrVG § 87 Rn. 195, 199*).

56. Sind allgemeine Urlaubsgrundsätze Vorgaben für die Gewährung bzw. Ablehnung von Urlaubswünschen?

Ja. Allgemeine Urlaubsgrundsätze können formelle Vorgaben enthalten, wie zB:

- **Verfahren** zur Festlegung des Urlaubs
- Auslegung von **Urlaubslisten**
- **Eintragung** von Urlaubswünschen

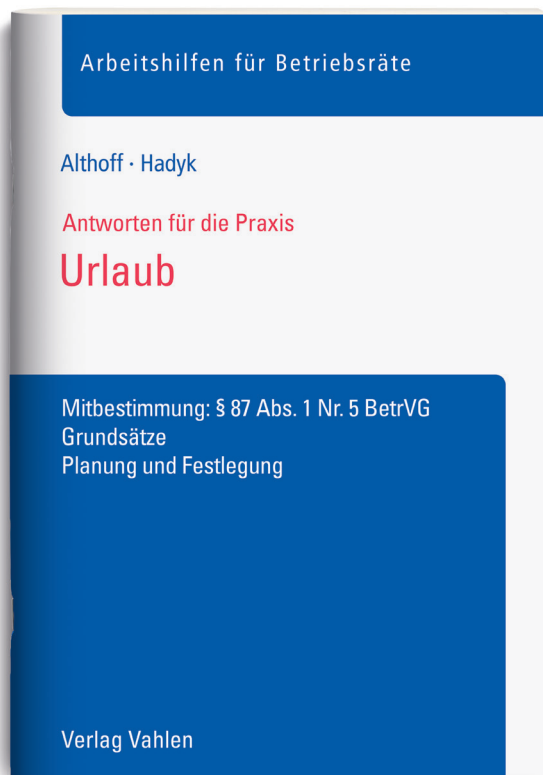
57. Ist die Gewährung von Betriebsferien ein allgemeiner Urlaubsgrundsatz?

Ja. Die Gewährung von Betriebsferien ist ein allgemeiner Urlaubsgrundsatz und unterliegt deshalb der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (→ *Frage 56: Sind allgemeine Urlaubsgrundsätze Vorgaben für die Gewährung bzw. Ablehnung von Urlaubswünschen?*).

58. Entfällt die Wartezeit, wenn Betriebsferien geregelt sind?

Nein. Die Bestimmung der zeitlichen Lage der Betriebsferien ist Teil des Urlaubsplans (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 447*). Die Festlegung von Betriebsferien durch eine Betriebsvereinbarung hat allein den urlaubsrechtlichen Inhalt, den Urlaubszeitpunkt für alle urlaubsberechtigten Betriebsangehörigen einheitlich festzulegen (*Richardi BetrVG § 87 Rn. 447*). Auf die Wartezeit hat dies keine Auswirkungen.

Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Althoff/Hadyk
Urlaub

2017. 32 Seiten.

Geheftet € 12,90

ISBN 978-3-8006-5479-6

Weitere Informationen:

beck-shop.de/bruagp

Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/bruagp>

Vahlen



VERLAG C.H.BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de