

Übersicht zum Urlaubsrecht

Für viele Beschäftigte gehört er neben einer angemessenen Entlohnung zu den wichtigsten Punkten rund um den Job, für den Betriebsrat handelt es sich um einen von zahlreichen Bereichen, in denen er regelmäßig beratend und mitbestimmend gefragt ist, und auch aus Sicht des Arbeitgebers bzw. der jeweiligen Vorgesetzten wirft das Thema immer wieder Fragen auf. Die Rede ist vom Erholungsurlaub, der – obgleich sich jährlich wiederholend und nicht zu Unrecht gerne als „die schönste Zeit des Jahres“ bezeichnet – immer wieder unter den unterschiedlichsten Gesichtspunkten das Potential für Meinungsverschiedenheiten, Diskussionen und schlussendlich sogar für Rechtsstreitigkeiten bietet. Eine gute Gelegenheit also, um einen Blick auf die gesetzlichen Rahmenparameter, die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und die wichtigsten Entscheidungen der Gerichte zum Urlaubsrecht zu werfen.

Basics

Der Mindesturlaub ist gesetzlich im Bundesurlaubsgesetz (§ 3 BUrlG) geregelt und differenziert – das ist unter anderem mit Blick auf Teilzeitbeschäftigte von besonderer Bedeutung – anhand der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Danach haben Beschäftigte mit einer 6-Tage-Woche jährlich Anspruch auf mindestens 24 Urlaubstage, also 4 Wochen. In Betrieben, in denen nur 5 Tage gearbeitet wird, beträgt der Urlaubsanspruch 20 Tage. Hiervon darf und wird regelmäßig tariflich oder

individualvertraglich abgewichen, allerdings nur zugunsten des Arbeitnehmers (z. B. 30 Tage bei einer 5 Tage-Woche und 36 Tage bei einer 6-Tage-Woche). Für Beschäftigte in Teilzeit ist dies insoweit von Bedeutung, als sich eine Teilzeitbeschäftigung mit Reduzierung der Wochentage unmittelbar auf den Urlaubsanspruch auswirkt, wohingegen eine auf mehrere Arbeitstage verteilte Stundenreduzierung keine Auswirkungen hat.

Das Bundesurlaubsgesetz sieht in § 4 BUrlG eine Wartezeit von sechs Monaten vor, bevor Beschäftigte den Anspruch auf vollen Urlaub erwerben. Bis dahin steht ihnen ein anteiliger Urlaubsanspruch pro Monat zu. Damit der Urlaub seinem Zweck der Erholung dienen kann, ist dieser grundsätzlich zusammenhängend, zumindest aber in Blöcken zu gewähren. Gemäß § 7 Abs. 2 BUrlG muss ein Urlaubsblock mindestens zwei zusammenhängende Wochen, mithin also 12 Werktage bei einer 6-Tage-Woche oder 10 Tage bei einer 5-Tage-Woche, umfassen.

Bei der zeitlichen Lage des Urlaubs hat der Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Beschäftigten nach billigem Ermessen zu berücksichtigen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Belange (z. B. erhebliche Beeinträchtigung des Betriebsablaufs) oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

Der Betriebsrat

Abgesehen von dem in § 80 Abs. 1 BetrVG normierten Generalauftrag, die Durchführung der geltenden Gesetze,

BETRIEBSRÄTE-INFO 4/2023

12.05.2023

Tarifverträge und sonstigen Vorschriften zu überwachen, was natürlich auch das allgemeine Urlaubsrecht umfasst, resultiert die weitreichende (Mit-)Zuständigkeit des Betriebsrates beim Thema Urlaub aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Dieser sieht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze sowie des Urlaubsplans vor. Hierunter fallen z.B. Urlaubslisten und die Festlegung von Betriebsferien, in denen alle Beschäftigten Urlaub nehmen müssen. Im Falle von Betriebsferien ist es wichtig, dass der Betriebsrat darauf achtet, dass den Beschäftigten noch ausreichend Urlaubstage zur individuellen Nutzung bleiben. Da es sich bei § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG um ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht handelt, kann der Betriebsrat in diesen Angelegenheiten auch von sich aus die Initiative ergreifen und den Arbeitgeber zu Verhandlungen über eine entsprechende Betriebsvereinbarung zur Festlegung der Urlaubsgrundsätze und die Aufstellung eines Urlaubsplans auffordern.

Von dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erfasst sind nicht nur der Erholungsurlaub, sondern auch der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen, tarifvertragliche Sonderurlaubstage sowie unbezahlte Freistellungen oder der Bildungsurlaub der Bundesländer. Der Mitbestimmung entzogen sind hingegen Fragen der Urlaubsdauer sowie ggfs. des Urlaubsgeldes.

Eine besondere Aufgabe kommt dem Betriebsrat dann zu, wenn sich bei der konkreten Terminierung von Urlauben einzelner Beschäftigter individuelle Konflikte ergeben. In diesen Fällen, beispielsweise bei konkurrierenden Urlaubswünschen oder der Ablehnung

von Urlaubsanträgen obliegt es dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Grundsätze des § 7 Abs. 1 BurlG, den Urlaub festzulegen. Hier müssen dann die widerstreitenden Interessen sorgsam gegeneinander abgewogen werden mit dem Ziel einer für alle Beteiligten vertretbaren Lösung. Gelingt dies nicht, so entscheidet abschließend die Einigungsstelle.

Die Einzelfragen

Allen gesetzlichen Basics und ernsthaften Bemühungen der Betriebsräte zum Trotz, wirft das Thema Urlaub immer wieder Einzelfragen auf, die der gerichtlichen Beantwortung bedürfen. Einen kleinen Überblick über die wichtigsten Antworten gibt die folgende Aufstellung:

„Selbstbeurlaubung“

Eine Selbstbeurlaubung von Beschäftigten ist unzulässig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen vor ihrem Urlaubsantritt die Einwilligung des oder der Vorgesetzten bzw. Arbeitgebers einholen. Wurde ein beantragter Urlaub vom Arbeitgeber bewilligt, gilt dies jedoch als beiderseitig bindend (BAG 20. 6. 2000 – 9 AZR 404/99).

„Betriebsurlaub“

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber (in Betrieben mit Betriebsrat natürlich nur mit dessen Zustimmung) einen Betriebsurlaub festlegen. Der Betriebsurlaub darf aber nicht ausschließlich außerhalb der Schulferien liegen, muss rechtzeitig angekündigt werden (ca. sechs bis 12 Monate im Voraus) und darf nicht den gesamten Urlaubsanspruch umfassen. Den Beschäftigten muss mindestens 40 Prozent des Jahresurlaubs zur individuellen Urlaubsgestaltung verbleiben.

„Reihenfolge des Urlaubs“

Haben Beschäftigte zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub einen Anspruch auf tariflichen oder individuell vereinbarten Mehrurlaub, so ergibt sich die Reihenfolge, welcher Urlaub zuerst zu nehmen ist, danach, welche Reihenfolge (im Tarifvertrag oder zwischen den Beteiligten) festgelegt wurde. Fehlt es an einer entsprechenden Regelung, so gilt gem. § 366 BGB, dass erst der gesetzliche Urlaub und danach dann tariflicher Mehrurlaub in Ansatz gebracht wird (BAG v. 01.03.2022 – 9 AZR 353/21).

„Nebenjob während des Urlaubs“

Das Arbeiten während des Urlaubs ist gesetzlich verboten. So besagt § 8 BUrlG, dass „der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten“ darf. Nicht von diesem Verbot erfasst werden ehrenamtliche bzw. unentgeltliche Tätigkeiten, da diese keinen Erwerb darstellen. Sollte man aufgrund besonderer Umstände im Urlaub doch einer bezahlten Tätigkeit nachgehen wollen, so sollte man dies zumindest dem Hauptarbeitgeber anzeigen und mit diesem klären, da man ansonsten Gefahr läuft, seinen Arbeitsvertrag zu verletzen.

„Auszahlung des Urlaubsanspruchs“

Einen Tausch im Sinne von Geld statt Urlaub lässt das Gesetz nicht zu. Ausgangspunkt des Urlaubsrechts ist der Ansatz des Gesetzgebers, dass Urlaub – also freie Zeit ohne Berufstätigkeit – wichtig ist für die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Ein Deal, wonach der Beschäftigte auf seinen Urlaub verzichtet und im Gegenzug Geld erhält, widerspräche dieser Zielsetzung.

„Verfall von Urlaub“

Der Urlaubsanspruch verfällt nach § 7 Abs. 3 BurlG mit dem Ende des Kalenderjahres. Kann er aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht genommen werden, wird er bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen. Voraussetzung für den Verfall des Urlaubs ist allerdings, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten konkret und rechtzeitig schriftlich darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub bis zum 31.12. bzw. 31.03. genommen werden muss und ihm die Möglichkeit eröffnet hat, den Urlaub auch tatsächlich in dieser Zeit anzutreten. Geschieht dies nicht, verfällt der Urlaub nach derzeitiger Rechtslage nicht (so aktuell BAG 20. 12. 2022 – 9 AZR 245/19).

„Langzeiterkrankte“

Für Beschäftigte, die langzeiterkrankt sind, gelten insofern Besonderheiten, als in diesen Fällen der Übertragungszeitraum von drei Monaten auf 15 Monate verlängert ist, es allerdings dann keines Verfallshinweises des Arbeitgebers bedarf, wenn der Beschäftigte auch während des gesamten „Verlängerungszeitraums“ arbeitsunfähig war und somit den Alturlaub gar nicht hätte nehmen können (BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19).

„Verjährung des Urlaubsanspruchs“

Gesetzliche Urlaubsansprüche unterliegen grundsätzlich der Regelverjährung von drei Jahren (§ 195 BGB), beginnend am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. (BAG 20. 12. 2022 – 9 AZR 266/20).

12.05.2023

„Verjährung des Abgeltungsanspruchs“

Im Unterschied zum eigentlichen Urlaubsanspruch handelt es sich beim Urlaubsabgeltungsanspruch, also dem Auszahlungsanspruch für nicht genommenen Urlaub zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses, um einen reinen Geldanspruch. Dieser verjährt, ohne dass es auf die Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers ankommt, mit Ablauf von drei Jahren nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG 31. 01. 2023 – 9 AZR 456/20).

Sie ist also wahrlich nicht einfach, die Geschichte mit der „schönsten Zeit im Jahr“! Umso wichtiger ist es deshalb, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sich dort, wo das noch nicht geschehen ist,

zusammenfinden und gemeinsam einfache, gerechte und transparente Verfahren zur Urlaubsplanung und -genehmigung sowie zur Streitbeilegung einführen. Das vermeidet unnötige Konflikte und „verkürzt“ den Weg in den verdienten Urlaub.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.