



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

Arno Schrader

Urlaub – Der Betriebsrat bestimmt mit

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Arno Schrader

Urlaub – Der Betriebsrat bestimmt mit



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0 · Fax: 0 40/41 33 21-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: April 2013

Copyright © 2013 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Mailfix e. K., 22145 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1 Urlaub – Rechte und Grenzen der Mitbestimmung	3
2 Die Festlegung des Urlaubs	4
3 Selbstbeurlaubung – besser nicht	8
4 So berechnen Sie den Urlaubsanspruch	9
5 Resturlaub – bis wann Sie ihn nehmen können	14
6 Das passiert bei einem Wechsel der Arbeitszeit	17
7 Urlaubsentgelt – das steht Ihren Kollegen zu	19
8 Das Urlaubsgeld als Sonderzahlung	21
9 Die Abgeltung des Urlaubs unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs	30
10 Wenn der Arbeitgeber keinen Urlaub gewährt	35
11 Streitigkeiten unter Kollegen	37
12 Kein Rückruf des Arbeitgebers möglich	38
13 Krankheit im Urlaub und die Rechtsfolgen	39
14 Arbeit im Urlaub – erlaubt?	40
15 Urlaub für besondere Arbeitnehmergruppen	42
16 Sonderurlaub für Betriebsratsschulungen	43
17 Freistellungsansprüche und sonstiger Sonderurlaub	46
18 Musterbetriebsvereinbarung für Urlaubsgrundsätze	60
19 Checkliste	63
Anhang: Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)	65

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat,

das Thema Urlaub wirft immer wieder Fragen und Probleme auf. Konflikte zwischen Arbeitgebern, Beschäftigten und Betriebsrat sind ein Dauerbrenner. Es kommt zu Auseinandersetzungen darüber, wer wann in den Urlaub gehen darf, wem wie viel Urlaub zusteht, bis wann der Urlaub genommen werden muss, wann er abzugelten ist und vor allem wie der Betriebsrat mitbestimmen und helfen kann.

Deutlich wird dies durch die vielen aktuellen Entscheidungen der Arbeitsgerichte auf allen Ebenen bis hin zum Europäischen Gerichtshof.

Dabei wurden wesentliche Prinzipien des Urlaubsrechts, die Jahrzehnte galten, komplett modernisiert. Am deutlichsten wird dies bei den Fragen zur Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vieles ist zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entschieden worden.

Ein Grund mehr für den Betriebsrat, sich einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen zu verschaffen. Denn nur, wenn Sie die rechtlichen Grundlagen kennen, können Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen beraten, gewinnen Sicherheit und können Fragen souverän beantworten und kompetent gegenüber Ihrem Arbeitgeber auftreten.

Eines ist klar: Konflikte um Urlaubsfragen wird es immer geben. Hier sind Sie dann als Betriebsrat gefragt:

- Wer kann wie viel Urlaub beanspruchen?
- Wer darf zur Wunschzeit in den Urlaub und wer nicht?
- Der Kollege ist doch erst zwei Monate im Betrieb, warum hat der schon so viel Urlaub?

Und was passiert mit dem Urlaub, wenn ein Kollege ihn nicht nehmen kann, weil

- er krank ist,

- in Elternzeit geht oder
- kündigt?

Auf diese und andere Fragen finden Sie rechtssichere Antworten, die Ihnen Ihre Betriebsratsarbeit erleichtern werden.

Ihr

Arno Schrader

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Urlaub – Rechte und Grenzen der Mitbestimmung

Sie haben als Betriebsrat Rechte und Pflichten – auch beim Thema Urlaub. Sie bestimmen bei der betrieblichen Urlaubsplanung mit. Und zwar unabhängig davon, ob es um Erholungs-, Sonder- oder Bildungsurlaub geht.

Ihr Mitbestimmungsrecht umfasst nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

- die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze,
- die Aufstellung des Urlaubsplans und
- die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Mitarbeiter, wenn zwischen den beteiligten Mitarbeitern und Ihrem Arbeitgeber kein Einverständnis erzielt wird.

Achtung: Keine Anwendung findet Ihr Mitbestimmungsrecht nach der Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG auf die Dauer des Urlaubs. Die Dauer des jeweiligen Urlaubsanspruchs ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), den jeweiligen tariflichen Regeln, gelegentlich aus Betriebsvereinbarungen oder den Vereinbarungen im jeweiligen Arbeitsvertrag.

Gesetze einhalten

Generell haben Sie als Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden

- Gesetze,
- Verordnungen,
- Unfallverhütungsvorschriften,
- Tarifverträge und
- Betriebsvereinbarungen

einhält. Dazu gehört insbesondere das BUrlG.

2 Die Festlegung des Urlaubs

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub. So steht es im BUrlG. Der Anspruch auf diesen Erholungsurlaub ist grundsätzlich unabhängig davon, ob Ihre Kollegen in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Der Arbeitgeber erteilt den Urlaub, aber...

Ihr Arbeitgeber legt fest, wann welcher Ihrer Kollegen Urlaub erhält. Dabei hat er allerdings die Urlaubswünsche zu berücksichtigen.

Von den Wünschen Ihrer Kollegen darf der Arbeitgeber nur abweichen, wenn

- dringende betriebliche Belange oder
- Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind,

entgegenstehen.

Beispiele

- Ein Kollege möchte im Juli seinen gesamten Jahresurlaub nehmen. Da Ihr Betrieb jedoch aufgrund von Betriebsferien den gesamten August bereits geschlossen ist, darf der Arbeitgeber den Urlaubswunsch nach Durchführung einer Interessenabwägung in der Regel ablehnen.
- Ein Meister beantragt für die Zeit Urlaub, in der eine neue Maschine aufgebaut werden soll. Der Arbeitgeber darf den Urlaubswunsch verweigern.

Achtung: Wenn Kollegen Urlaub im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangen, hat der Arbeitgeber ihn zu gewähren – ohne Wenn und Aber!

Zusammentreffen mehrerer Urlaubswünsche

Sozial vorrangig sind Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dann, wenn deren Urlaub z. B. mit Rücksicht auf

- den Urlaub anderer Familienmitglieder,
- die Schulferien der Kinder oder
- aus gesundheitlichen Gründen

nicht zu anderen Zeiten genommen werden kann.

Urlaub zusammenhängend geben

Besonders wichtig für Arbeitnehmer ist, dass der Arbeitgeber den Urlaub zusammenhängend zu gewähren hat. Haben Teilzeitkräfte oder neu eingetretene Arbeitnehmer Anspruch auf mehr als zwölf Werktage Urlaub, muss einer der Urlaubsteile mindestens diese zwölf Werktage erfassen.

Achtung: Andernfalls ist der Urlaubsanspruch nicht ordnungsgemäß erfüllt worden und er kann nochmals verlangt werden! Weisen Sie Ihren Arbeitgeber darauf hin.

Urlaubsantrag – bis wann muss der Arbeitgeber reagieren?

Sie haben einen Urlaubsantrag gestellt und Ihr Arbeitgeber rührt sich nicht. Was passiert nun mit Ihrem Urlaubsantrag? Bis wann muss der Arbeitgeber Ihnen Nachricht geben? Und dürfen Sie einfach in Urlaub fahren, wenn er nichts sagt?

Rechtlich sind die Vorschriften über Angebot und Annahme von Willenserklärungen aus dem BGB entsprechend anzuwenden. Verlangen Sie Urlaub für einen bestimmten Zeitraum, sind Sie zunächst an Ihren Antrag gebunden. Ihr Antrag ist also unwiderruflich.

Ihr Arbeitgeber hat jedoch den Urlaubsantrag auch noch anzunehmen. Grundsätzlich erfolgt die Frist für die Annahme eines mündlichen Antrags aus dem Gesetz: Nach § 147 Abs.1 BGB kann ein mündlicher oder telefonischer Antrag nur sofort angenommen werden. Fragen Sie also nach Urlaub, hat Ihr Arbeitgeber sich sofort zu entscheiden. Sagt Ihnen Ihr Arbeitgeber, dass er sich binnen einer Woche dazu äußern wird, bleibt Ihr Angebot bestehen. Sagt der Arbeit-

geber gar nichts, ist Ihr Urlaubsantrag nach dem Gesetz erst einmal wieder erloschen. Genehmigt Ihr Arbeitgeber dann später den Urlaub, wird das wiederum das Angebot sein, welches Sie dann stillschweigend annehmen. Wichtig ist aber für Sie: Wenn Ihr Arbeitgeber nichts sagt, sind Sie grundsätzlich an Ihren Urlaubsantrag später nicht mehr gebunden.

Anders sieht es aus, wenn Sie schriftliche Urlaubsanträge stellen. Dann sind Sie so lange an Ihren Urlaubsantrag gebunden, wie Sie unter regelmäßigen Umständen mit einer Antwort rechnen können. Das werden im Regelfall ca. zehn Tage sein. Äußert sich Ihr Arbeitgeber innerhalb dieser Frist nicht, können Sie davon ausgehen, dass Ihr Urlaubsantrag abgelehnt ist.

Kein Recht auf Urlaub und Überstundenausgleich während der Kündigungsfrist

Ein häufiges Problem: Ein Arbeitnehmer hat sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Er besitzt noch erhebliche Urlaubsansprüche und er hat noch ein sehr großes Überstundenguthaben. Diese Tage möchte er jetzt in seiner Kündigungsfrist innerhalb der nächsten vier Wochen „abfeiern“. Hat er einen Anspruch darauf?

So einfach geht es nicht. Hinsichtlich der Überstunden kommt es auf die tarifliche, arbeitsvertragliche oder betriebsübliche Regelung an. In aller Regel hat der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch darauf, von sich aus zu bestimmen, wann Überstunden abgebaut werden.

Bezüglich des noch bestehenden Urlaubs sieht es allerdings etwas günstiger aus. Es gilt auch in diesem Fall: Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber gewährt also den Urlaub nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Er darf ihn allerdings ablehnen, wenn der Berücksichtigung der Urlaubswünsche dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Benötigt er den Arbeitnehmer also noch in den letzten Tagen der Kündigungsfrist, beispielsweise um Arbeiten an einen Nachfolger zu übergeben, ist dieses als dringender betrieblicher Grund durchaus anzuerkennen.

Tarifliches Urlaubsgeld und individuelle Rückzahlungsklausel

Vielfach lassen sich Arbeitgeber von Arbeitnehmern bestätigen, dass die Arbeitnehmer das Urlaubsgeld zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis später enden sollte. Das Problem in diesen Fällen liegt häufig darin, dass ein Arbeitnehmer auf tarifliche Ansprüche nicht verzichten kann. Es unterliegt nicht seiner Befugnis, darüber überhaupt zu verfügen. Letztendlich soll dies ein Schutz Ihrer Kollegen sein.

Und auch das Verrechnen des vermeintlichen Rückzahlungsanspruchs mit dem nächsten Gehalt läuft häufig ins Leere. Dazu ist in vielen Fällen der Arbeitgeber nicht berechtigt, da auf jeden Fall die pfändungsfreien Beträge dem Arbeitnehmer zustehen. In dieser Höhe ist eine Verrechnung auf keinen Fall möglich!

Der Autor



ARNO SCHRADER ist seit 1997 in einer Kanzlei in Herford als Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht tätig. Dabei vertritt er vor allem Mitarbeitervertretungen wie Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitnehmer. Vor allem der Schutz benachteiligter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt ihm besonders am Herzen. Auch dabei ist er sowohl kollektivrechtlich als auch individualrechtlich tätig. Seit über 10 Jahren beschäftigt sich Herr Schrader besonders mit dem Urlaubsrecht und ist in der Mobbingberatung und -vertretung tätig. Er hat eine Vielzahl an Fachpublikationen im Arbeitsrecht veröffentlicht.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag DASHÖFER zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personalwesen**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Unternehmensführung / Management**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung / Non-Profit Bereich**
- ▶ **Steuern / Buchhaltung / Controlling**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0

Fax: 0 40/41 33 21-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

23,56 € inkl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-040-7