

Urlaub Einzelner

BETRIEBSVERFASSUNG *Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Urlaubsgewährung wird von Betriebsräten häufig recht stiefmütterlich behandelt. Wir geben Tipps, wie sich das ändern kann.*

VON GUNNAR HERGET

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG besteht in jedem Einzelfall, in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Einverständnis über die zeitliche Lage des Urlaubs zustande kommt. Ein kollektivrechtlicher Bezug ist nicht erforderlich.

Nach § 7 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs grundsätzlich die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Nur wenn ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, darf der Arbeitgeber den Urlaubswunsch des Arbeitnehmers ablehnen. Wird zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer bei der endgültigen Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs kein Einverständnis erzielt, hat der Betriebsrat mit zu beurteilen, ob einer der beiden genannten Versagungsgründe vorliegt.

Können auch Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht über die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs einigen, entscheidet die Einigungsstelle mit bindender Wirkung. Der Spruch der Einigungsstelle bindet den Arbeitgeber, nicht aber den Arbeitnehmer. Dieser kann anschließend noch individuell mit einer Klage gegen die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs vorgehen.

Tipps für die praktische Umsetzung

Oft ist dem Betriebsrat gar nicht bewusst, wie weitgehend er sein Mitbestimmungsrecht auch für die einzelnen Beschäftigten einsetzen kann.

Dann besteht oft auch das Problem, dass er häufig nicht von derartigen Streitigkeiten erfährt, da auch die Arbeitnehmer meist nicht

wissen, dass sie sich bei Streitigkeiten hinsichtlich der Urlaubsgewährung an den Betriebsrat wenden können.

Der Betriebsrat sollte daher zunächst das Informationsdefizit bei den Beschäftigten beseitigen und ausdrücklich seine Hilfe anbieten. Das kann wiederholt auf einer Betriebsversammlung sein und durch die Information mit Aushängen, im Intranet oder per E-Mail an alle Beschäftigten. Hierbei sollte der Betriebsrat darauf hinweisen, dass die erfolgreiche Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens – vor allem dann, wenn ein Einigungsstellenverfahren erforderlich wird – einige Zeit in Anspruch nehmen kann und dass sich die Beschäftigten daher im Streitfall schnellstmöglich an den Betriebsrat wenden sollten. Erlangt der Betriebsrat Kenntnis von Streitigkeiten bei der Urlaubsgewährung, muss er zunächst den Sachverhalt aufklären, damit er feststellen kann, ob einer der beiden in § 7 BUrlG genannten Verweigerungsgründe vorliegt. Häufig wird sich die Frage stellen, welcher der Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer den Vorrang verdient. Der Betriebsrat hat dann mit zu beurteilen, welcher Arbeitnehmer sozial schutzwürdiger ist.

Kommt auch zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung über die zeitliche Lage des Urlaubs zustande, sollte der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Parallel zu einem Einigungsstellenverfahren sollte auch der Arbeitnehmer seine Rechte gerichtlich geltend machen. Insbesondere wenn sein Urlaub kurz bevorsteht, wird er im Wege der einstweiligen Verfügung die Gewährung des Urlaubs betreiben müssen. <



Gunnar Herget,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
CNH-Anwälte, Essen.
www.BR-Anwaelte.de/Essen

DARUM GEHT ES

1. Bei engagierter ordnungsgemäßer Ausübung seines Mitbestimmungsrechts verhindert der Betriebsrat willkürliche und nicht der Gesetzeslage entsprechende Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber.
2. Das hilft dem einzelnen Beschäftigten, seinen Urlaubsanspruch durchsetzen zu können.
3. Neben dem Einsatz des Betriebsrats sollte der Beschäftigte gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen.