

Auszug aus dem Artikel:

Beim Urlaub redet der Betriebsrat ein Wörtchen mit

Von Esther Beckhove

Veröffentlicht in Arbeitsrecht im Betrieb 5/2026 Ab Seite 32

Urlaub ist ein Thema, das im Arbeitskontext immer wieder zu Konflikten führt. Ohne den Betriebsrat geht dabei vieles nicht. Er sorgt dafür, dass Interessen ausbalanciert werden und niemand bei der Urlaubsplanung übergangen wird.

Der Betriebsrat verfügt in Urlaubsangelegenheiten über ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Dieses umfasst nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG die Festlegung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, die Aufstellung des Urlaubsplans sowie die Bestimmung der zeitlichen Lage des Urlaubs einzelner Beschäftigter, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung erzielt wird. Urlaubsgrundsätze sind abstrakt-generelle Regelungen, beispielsweise:

- Sperrzeiten
- Vorrangkriterien bei Überschneidungen (z. B. Schulferien oder Kinderbetreuung)
- Grundsätze der Verteilung des Urlaubs über das Jahr
- Einführung und Lage von Betriebsferien.

Das Mitbestimmungsrecht dient dem Ausgleich zwischen individuellen Urlaubswünschen und betrieblichen Erfordernissen. Es bezieht sich ausschließlich auf die Lage des Urlaubs, nicht auf dessen Dauer. Kommt es über den Zeitpunkt des Urlaubs auch nur eines einzelnen Beschäftigten zum Streit, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Hinsichtlich der Höhe bzw. Dauer des Urlaubsanspruchs hat der Betriebsrat dagegen kein Mitbestimmungsrecht. Der Urlaubsbegriff ist weit gefasst: Er erfasst auch andere bezahlte oder unbezahlte Freistellungen, sofern sie einen kollektiven Ausgleichs- oder Regelungsbedarf auslösen – etwa beim Bildungsurlaub.

Wichtig für die Praxis

Vom Arbeitgeber einseitig aufgestellte Urlaubsrichtlinien unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats. Das bedeutet: Der Arbeitgeber darf solche Regeln nicht allein festlegen. Der Betriebsrat kann sogar per Unterlassungsanspruch verhindern, dass der Arbeitgeber diese Vorgaben anwendet, wenn er zuvor nicht beteiligt wurde. Ohne die verpflichtende Mitbestimmung des Betriebsrats haben weder ein vom Arbeitgeber festgelegter Urlaubsplan noch Regelungen zu Betriebsferien eine gültige, kollektive Wirkung für die Beschäftigten. Sie sind also rechtlich unwirksam, bis der Betriebsrat zugestimmt hat.

Individuelle Urlaubsrechte der Beschäftigten

Mindesturlaub und Systematik: Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktagen bei Sechstageswoche (entspricht 20 Arbeitstagen bei Fünftageswoche, 16 Arbeitstage bei einer

Viertagewoche, 12 Arbeitstage bei einer Dreitagewoche, etc.). Die Umrechnung richtet sich nach der Verteilung der Arbeitspflicht auf die Wochentage.

Festlegung der Urlaubszeit: Vorrang haben die Urlaubswünsche der Mitarbeiter, es sei denn, „dringende betriebliche Belange“ oder vorrangige soziale Gründe anderer Beschäftigter stehen dem entgegen, § 7 Abs. 1 BUrlG. Kommt es nicht zu einem Einvernehmen zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber, greift die Mitbestimmung des Betriebsrats. Beschäftigte dürfen ihren Urlaub nicht eigenmächtig antreten. Eine selbstständige Urlaubsnahme ohne vorherige Genehmigung ist unzulässig und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Krankheit im Urlaub: Wird ein Mitarbeiter im Urlaub krank, werden diese Tage nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet und sind nachzugewähren, Grundsatz des § 9 BUrlG.

Langzeitkrankheit und Urlaub: Bei Langzeiterkrankung bestehen Sonderregelungen. Bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit wird der Urlaub 15 Monate übertragen. Er verfällt regelmäßig am 31. März des zweiten Folgejahres. Beispiel: Der wegen Krankheit nicht genommene Urlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2024 verfällt bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate später = am 31. 3. 2026.

Unbezahlter Sonderurlaub: Ruht die beiderseitige Hauptleistungspflicht ganzjährig, entsteht kein gesetzlicher Urlaub; bei teilweiser Suspension ist der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten zu berechnen.

Ohne Mitbestimmung des Betriebsrats haben weder ein vom Arbeitgeber festgelegter Urlaubsplan noch Regelungen zu Betriebsferien eine gültige Wirkung für Beschäftigte.
Kurzarbeit und Urlaub: Kurzarbeit „Null“ bedeutet, dass die Arbeitspflicht für einen bestimmten Zeitraum vollständig ausgesetzt wird. In dieser Zeit besteht keine Arbeitspflicht, und es werden keine Arbeitsleistungen erbracht. Das bedeutet: Während der vollen Freistellung im Rahmen von Kurzarbeit „Null“ entsteht kein Urlaubsanspruch, da keine Arbeitspflicht besteht.

Wird Kurzarbeit mit Wechselmodellen angewendet (etwa drei Arbeitstage pro Woche), ist die Höhe des Jahresurlaubs analog zu berechnen.

Beispiel: Hat ein Arbeitnehmer regulär 30 Urlaubstage pro Kalenderjahr bei einer Fünftagewoche und ist drei Monate in Kurzarbeit „Null“ (keine Arbeitspflicht), so reduziert sich der Urlaubsanspruch um ein Viertel (3/12). Für die übrigen neun Monate besteht voller Urlaubsanspruch, sodass im Saldo ein Anspruch von 22,5 Tagen entsteht. Aufgerundet sind dies 23 Urlaubstage.

Abgeltung: Kann Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ist er in Geld abzugelten.

Verfall und Arbeitgeber-Hinweispflichten

Absolut praxisrelevant ist die aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsverfall. Nach der EuGH-Rechtsprechung und ihrer Umsetzung durch das BAG verfällt gesetzlicher Urlaub zum Jahresende oder späterem Stichtag (z. B. 31. März) nur dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten „klar, konkret und rechtzeitig“ aufgefordert hat, ihren Urlaub zu nehmen, und ausdrücklich sowie transparent auf den drohenden Verfall hingewiesen hat. Der Arbeitgeber trägt hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Unterlässt er dies, verfällt nicht

genommener Urlaub nicht. Für die Betriebsratsarbeit folgt: Hinweiskonzepte und jährliche Resturlaubsmitteilungen sind kollektiv zu strukturieren und zu überwachen.

Betriebsurlaub (Betriebsferien)

Betriebsferien sind „Urlaubsgrundsätze“ und daher zwingend mitbestimmungspflichtig. Ohne Zustimmung des Betriebsrats oder ersetzenden Einigungsstellenspruch ist die Anordnung unzulässig. Der Arbeitgeber kann die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht durch „freiwillige“ Urlaubsanträge umgehen. Das Mitbestimmungsrecht wird hierdurch nicht ersetzt. Wird Betriebsurlaub angewiesen, ist eine empfangsbedürftige, klare Freistellungserklärung zur Erfüllung an die Mitarbeiter erforderlich. Bloße Aushänge oder allgemeine Hinweise genügen nicht. Wird Betriebsurlaub wirksam (mitbestimmt) angeordnet und individuell erklärt, bewirkt dies die Erfüllung des Urlaubsanspruchs.

Erkrankt ein Kollege während der Betriebsferien wird der Urlaub nicht erfüllt. Es gilt das Gleiche wie bei sonstigem Urlaub. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit erfüllt den Urlaub nicht.

Streitvermeidung in der Urlaubsplanung

Betriebsvereinbarungen sind für den Betriebsrat das optimale Mittel, um allgemeingültige Urlaubsgrundsätzen mit dem Arbeitgeber festzulegen. In einer Betriebsvereinbarung können beispielweise Planungsfenster, Antragsfristen, Verfahrensregeln, Sperrzeiten und faire Vorrangkriterien (z. B. schulpflichtige Kinder, Pflege, Rotation) festgelegt werden.

Für ein wirksames Konfliktmanagement sollten in der Betriebsvereinbarung klare Regelungen festgelegt werden. Dazu gehören eine frühzeitige Moderation, eine nachvollziehbar dokumentierte Abwägung der unterschiedlichen Interessen sowie – bei strukturellen Engpässen wie saisonalen Spitzen – verbindliche Vorgaben zum Schichttausch, zum Einsatz von Vertretungspools und zu Rotationsprinzipien.