

# Mitbestimmung und Urlaubsquote

LAG Niedersachsen – 30.11.2017 – 6 TaBV 44/17

***Die Arbeitgeberin muss sich mit dem Betriebsrat über verbindliche Vorgaben über Urlaubsquoten – hier die maximale Anzahl von Mitarbeitern, die gleichzeitig Urlaub nehmen können – einigen. Ohne Einigung mit dem Betriebsrat oder einem die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle sind die Urlaubsquoten unzulässig.***

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des Gesundheitswesens, das zwei psychiatrische Fachkliniken betreibt. Im Betrieb gilt eine Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze, die keine Regelung von Urlaubsquoten enthält. Der Betriebsrat machte ein Mitbestimmungsrecht bei der von einigen Stationsleitungen einseitig für ihre Stationen verfassten Urlaubslisten des Jahres 2017 geltend. Die von den Stationsleitungen verfassten Urlaubslisten sahen auf zwei Stationen erstmalig begrenzende Regelungen für die maximale Anzahl von Mitarbeitern vor, die gleichzeitig Urlaub nehmen könnten. Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Arbeitgeberin gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG verstoßen hat, weil sie durch den Aushang von Urlaubslisten einseitig Urlaubsgrundsätze aufgestellt hat, ohne sich darüber zuvor mit ihm zu einigen.

## Urlaubsquoten sind zwingend mitbestimmungspflichtig

Das LAG hat mit seinem Beschluss die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Göttingen bestätigt. Das ArbG Göttingen gab dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats statt. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG liegt vor. Danach hat der Betriebsrat bei der Aufstellung von Urlaubsplänen und auch bei der Einführung von verbindlichen Urlaubsquoten mitzubestimmen. Urlaubsquoten sind ebenso zu behandeln wie mitbestimmungspflichtige Urlaubssperren, Prioritäts- und Verteilungsregelungen. Auch Urlaubsquoten sind Richtlinien dazu, wie Arbeitnehmern im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist. Im Streitfall waren die ausgehängten Urlaubslisten als verbindliche Urlaubsquoten anzusehen, bei denen die Mitarbeiter davon ausgehen mussten, dass darüber hinausgehende Urlaubswünsche nicht mehr berücksichtigt würden. Auch durch den Wortlaut »Vorgabe« des Aushangs konnten die Mitarbeiter nicht von einer »unverbindlichen Orientierungshilfe« ausgehen, wie die Arbeitgeberin argumentiert hatte. Diese Urlaubsquoten muss sich die Arbeitgeberin nach § 278 BGB auch zurechnen lassen, wenn sie – wie im vorliegenden Fall – von der jeweiligen Stationsleitung, und nicht von den Geschäftsführern ausgehängt werden. Die Arbeitgeberin muss ihren Betrieb durch das

Direktionsrecht so organisieren, dass Mitbestimmungsrechte von den Vorgesetzten eingehalten werden. Schließlich ist das bestehende Mitbestimmungsrecht nicht durch die im Betrieb geltende Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen verbraucht, da dort Urlaubsquoten nicht geregelt sind. Da es sich bei der Vorgabe verbindlicher Urlaubsquoten keinesfalls nur um einen in sich abgeschlossenen, einmaligen Vorgang handelt und es weiterhin zu Verletzungen des Mitbestimmungsrechts kommen kann, hat der Betriebsrat auch einen Unterlassungsanspruch.

## **AUS DEM GESETZ**

### **§ 278 BGB**

Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.

### **§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG**

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (...).

### **► Praxistipp**

Aus der Entscheidung ergeben sich mehrere Erkenntnisse für die praktische Betriebsratsarbeit. Ein Arbeitgeber muss sich den gesetzlichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats auch dann stellen, wenn er versucht, einseitige Anweisungen als vermeintlich unverbindliche Anregungen zu gestalten. Es kommt hierbei alleine darauf an, wie die Kommunikation des Arbeitgebers von den Mitarbeitern zu verstehen ist. Auch kann sich ein Arbeitgeber bei solchen Anweisungen nicht hinter den angeblich selbständig handelnden Führungskräften verstecken. Die Entscheidung des LAG stärkt, ungeachtet der richtigen Bewertung von Urlaubsquoten als mitbestimmungspflichtig, die Verpflichtung des Arbeitgebers, die betrieblichen Abläufe so zu organisieren, dass Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf allen Leitungsebenen beachtet werden müssen.

**Jan Scholand**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hentschel Rechtsanwälte, Göttingen.  
**[www.kanzlei-hentschel.de](http://www.kanzlei-hentschel.de)**