

## Rund um den Urlaub

Meist vor den Schulferien treten verstärkt Fragen und Probleme auf, die den Urlaub betreffen. Hier eine Hilfestellung für Mitarbeitervertretungen. **Gliederung:**

### **I. Individualrechtliche Fragen**

#### **1. Urlaubsdauer und dessen Ermittlung bei untypischer Arbeitszeit (Seite 2)**

- a) Urlaubsdauer bei einer X-Tage Woche
- b) Urlaubsdauer bei zusätzlichen Wochenenddiensten
- c) Urlaubsdauer bei unregelmäßigem Dienstplan
- d) Praxisbeispiele
- e) Auswirkung einer Arbeitszeitänderung
- f) Zusammenhangsgebot, Stückelung
- g) Zwöftelung des Urlaubsanspruchs

#### **2. Weitere Einzelfragen (ab Seite 5)**

- a) Wartezeit für die Entstehung des Urlaubsanspruchs
- b) Annahmeverzug bei Betriebsurlaub/Schließungstagen
- c) Urlaubsantrag
- d) Urlaubserteilung
- e) Urlaubsablehnung (Gründe)
- f) Eigenmächtige Selbstbeurlaubung
- g) Urlaubsänderungen
- h) Verfall des Urlaubsanspruchs
- i) Abdingung, Auszahlung

#### **3. Störungen des Urlaubs (ab Seite 9)**

- a) Arbeitsfreie Tage im Urlaub
- b) Feiertage im Urlaub
- c) Erkrankung im Urlaub / Auslandserkrankung

### **II. Beteiligung der Mitarbeitervertretung (ab Seite 10)**

- a) Beteiligung in Einzelfragen
- b) Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan
- c) Dienstvereinbarungen
- d) Regelungsstreitigkeiten
- e) Weitere Hilfen

## I. Individualrechtliche Fragen

### 1. Urlaubsdauer und dessen Ermittlung bei untypischer Arbeitszeit

#### a) Urlaubsdauer bei einer X-Tage-Woche

Der maßgebende Urlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist, beträgt bei gemäß § 3 Abs.1 Anl.14 AVR/§ 30 AVVO:

	<b>5 Tagewoche</b>
<b>Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr</b>	<i>26 Arbeitstage</i>
<b>Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr</b>	<i>29 Arbeitstage</i>
<b>Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr</b>	<i>30 Arbeitstage</i>

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an/in denen der Mitarbeiter üblicherweise zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird, § 3 Abs.4 Anl.14 AVR / 30 Abs.5 AVVO.

Haben Mitarbeiter oder eine ganze Einrichtung eine von der 5-Tage-Woche abweichende Verteilung der Arbeitszeit, erfolgt die Umrechnung in **maßgebliche** Urlaubstage nach folgende **Verhältnisrechnung** (Dreisatz)

**Urlaubstage nach AVR / AVVO: 5 x maßgebliche Wochenarbeitstage**

**Beispiel** 4-Tage-Woche:  $30 / 5 \times 4 = 24$  Arbeitstage Urlaub.

Diese Rechenweise findet sich z.B. in der **Tabelle Anhang E AVR** wieder. Sie ist im Fall einer z.B. 5½-Tage-Woche (kurzer Samstag) so anzuwenden, dass auch der halbe Tag voll als Arbeitstag gilt, also die **Spalte „sechs“** maßgeblich ist. Die Anwendung der Spalte fünf/sechs würde zu einem unzutreffend geringen Urlaubsanspruch führen. Die Spalten drei/vier, vier/fünf und fünf/sechs gelten nur für Dienstpläne mit **Doppelwochen**, in denen die Einsatzstage der beiden Wochen voneinander abweichen. Auch halbe Arbeitstage gelten als volle Arbeits-/Urlaubstage.

#### b) Urlaubsdauer bei zusätzlichen Wochenenddiensten

Etwas komplizierter ist es, wenn zu einer regelmäßigen X-Tagewoche alle paar Wochen **Wochenend-Dienste** hinzukommen. Hier ist die obige **260stel-Regelung** des

anzuwenden, die das BAG aufstellte. Es wird rechnerisch korrekt im Fall einer 5-Tage-Woche von abgerundet 260 vergütungspflichtigen Arbeitstagen ausgegangen (365 – 52 x 2 Tage), auf die sich der Urlaubsanspruch bezieht. Ist für den Arbeitnehmer dienstplanmäßig z.B. jedes vierte Wochenende der Samstag als Arbeitstag festgelegt und gibt es dafür keinen Freizeitausgleich, ergibt das 13 (52/4) zusätzliche Arbeitstage im Jahr. Deshalb kommen zu den beispielsweise 30 Urlaubstagen  $30 / 260 \times 13 = 1,5$  **Urlaubstage hinzu**. Der gesamte Urlaubsanspruch beträgt dann **aufgerundet 32 Urlaubstage**.

### **c) Urlaubsdauer bei unregelmäßigem Dienstplan**

Schwierig ist die Ermittlung der Urlaubsdauer auch bei unregelmäßiger **bedarfsorientierter** Arbeit im Falle von **unregelmäßigem Personaleinsatz/Dienstplan**, die eher Arbeit auf Abruf im Sinne von § 12 TzBfG (auch § 11 Abs.1 Anl.18 AVR) darstellt. Hier wäre zuerst zu ermitteln, wie viele Arbeitstage in der fraglichen Urlaubswoche gearbeitet worden wären. Dies könnte durch eine konkrete Personaleinsatzplanung oder durch Rückschau (3 Monate) ermittelt werden. Die Zahl der (hypothetischen) Arbeitstage bestimmt auch den Urlaubsanspruch und den Verbrauch von Urlaubstagen.

Die **Praxis** geht hier den Weg, neben dem Arbeitszeitkonto auch ein „Urlaubskonto“ zu führen (siehe auch BAT Office, Index 519712). Arbeitet jemand bei einer Jahresarbeitszeit (Ausgleichszeitraum 52 Wochen) flexibel mit einer vertraglich halben Stelle (19,25 Stunden), hat er im Jahr 1.004 Stunden Vergütungsanspruch (365 Tage / 7-Tage je Woche x 38,5 Stunden x 50%). Davon gehen im maßgeblichen Jahr z.B. 12 Feier- und Vorfesttage ab, die auf die arbeitsvertraglich möglichen Wochentage fallen. Dafür **werden die zu leistenden Arbeitsstunden entsprechend reduziert** (hier um  $12 \times 3,85 = 46,2$  Stunden), womit dem Entgeltfortzahlungsgesetz Genüge getan ist. Genauso wird mit dem Urlaubsanspruch verfahren. Für 30 Urlaubstage a 3,85 Stunden werden 115,5 Stunden als Urlaubskonto berücksichtigt. Die abzuleistenden Arbeitsstunden betragen noch 842 Stunden Soll-Arbeitszeit im Jahr, wodurch der Urlaubsanspruch korrekt berücksichtigt ist. Die schwierige hypothetische Beurteilung, ob an welchem Tag vielleicht (nicht) gearbeitet worden wäre und Urlaub mit welcher Stundenzahl zu berücksichtigen war, entfällt mit dieser rechtssicheren Praxislösung.

**Bruchteile** von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden aufgerundet (§ 3 Abs.5 Ua.4 Anl.14 AVR) Bei weniger als 0,5 Urlaubstagen besteht

im AVR-Bereich ein Freistellungsanspruch um die entsprechenden Stunden. Anders im AVVO-Bereich: „*ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.*“ (§ 30 Abs.3 Ua.5 AVVO).

#### **d) Praxisbeispiele zur Berechnung der Urlaubsdauer**

##### **1. Teilzeitkraft arbeitet regelmäßig am Montag und Donnerstag (2-Tage-Woche)**

Gemäß der Umrechnung beträgt der Jahresurlaub mit dem 40. Lebensjahr  $30 : 5 \times 2 = 12$  Arbeitstage. Wird Wochenurlaub genommen/gewährt, sind für jede Woche 2 Tage Urlaub anzurechnen. Fällt auf einen dieser Arbeits-/Urlaubstage ein Feiertag, wird dieser nicht auf den Urlaub angerechnet, also nicht vom Urlaub abgezogen.

##### **2. Teilzeitbeschäftigte mit einer 24-Std.-Woche (ohne feste Arbeitstage)**

Ist nicht festgelegt, an wie vielen Tagen die arbeitsvertraglich vereinbarten Stunden zu erbringen sind, werden durch eine Rückschau von 3 Kalendermonaten gemäß § 2 Abs.4 AVR die regelmäßigen Wochenarbeitstage ermittelt. Verteilte sich die Arbeitszeit auf durchschnittlich 3 Arbeitstage in der Woche, so beträgt der anzurechnende Urlaub ebenfalls 3 Arbeitstage in der Woche bei einem Jahresurlaub von 18 Arbeitstagen ( $30 : 5 \times 3$ ). Verteilte sich die Wochenarbeitszeit (z.B. ab dem 1.7.) vor dem nächsten Urlaub auf 4 Tage in der Woche, so sind 4 Tage Urlaub anzurechnen, von allerdings 24 Arbeitstagen ( $30 : 5 \times 4$ ). Wie auch gerechnet wird, muss der Urlaub ab dem 40. Lebensjahr 6 Wochen betragen. Handelt es sich faktisch um Arbeit auf Abruf, kann wie oben beschrieben verfahren werden.

##### **3. Nachtschwester mit einer 7-Tage/Nächte-Woche und eine Woche frei**

Hier beträgt der Jahresurlaub nicht etwa  $30 : 5 \times 7 = 42$  Tage, sondern nur 21 Arbeitstage. Die Spalte null/sieben gibt es im Anhang E nicht. Maßgeblich ist die Spalte drei/vier, die zum gleichen Ergebnis führt wie die 260stel-Regelung des BAG:  $30 / 260 \times 182,5$  Arbeitstage im Jahr ( $365 / 52$  Kalenderwochen  $\times 26$  Arbeitswochen) = 21 Urlaubstage. Im Ergebnis hat auch diese Nachtwache 6 Wochen Urlaub.

#### **e) Auswirkung einer Änderung der Arbeitszeit im Urlaubsjahr**

Wird die Arbeitszeit geändert, sei es der Beschäftigungsumfang und/oder die Tage-woche, richtet sich der Urlaubsanspruch nach den **Verhältnissen während der Lage des Urlaubs**. Im Positiven wie im Negativen. Beispiel:

##### **Vollzeit in einer 5-Tage-Woche, ab 1.7. nur noch 50 v.H. in einer 3-Tage-Woche:**

Liegt der Urlaub in der ersten Jahreshälfte, waren 30 Urlaubstage zu gewähren. Wird der Urlaub in der zweiten Jahreshälfte genommen, bestehen 18 Tage Urlaubsanspruch. In beiden Fällen sind es 6 Wochen. Nur dass der Dienstgeber im letztern Fall besser fährt, weil für ihn nur die halbe Arbeitszeit urlaubsbedingt ausfällt. Wird z.B. eine Woche in der ersten Hälfte genommen, ist diese Woche mit 5 Urlaubstagen zu berechnen, die übrigen 5 Wochen in der zweiten Hälfte mit jeweils 3 Urlaubstagen. Genau so, wie es nach dem Ausfallprinzip den Arbeitstagen entspricht.

## **f) Zusammenhangsgebot, Stückelung**

Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden“ (§ 1 Abs.4 Anl.14 AVR. Das bedeutet aber „**nicht** an einem Stück“. Bei der Teilung muss jedoch ein Teil „mindestens 14 aufeinander folgende **Werktage**“ betragen, also 16 Kalendertage. Nach § 29 Abs.5 AVVO reichen „*zwei volle Wochen.*“

## **g) „Zwölfteilung“ des Urlaubsanspruchs**

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Urlaubsjahr, so beträgt der Urlaubsanspruch für jeden **vollen** Beschäftigungsmonat ein Zwölftel (§ 30 Abs.6 AVVO). Das Bundesurlaubsgesetz dagegen sieht beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte keine Zwölfteilung, sondern den vollen Urlaubsanspruch vor, aber nur bezogen auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen (24 Werktagen). Der höhere Urlaubsanspruch ist maßgebend.

Scheidet jemand im Spätjahr aus, ist die AVR/AVVO-Regelung anzuwenden, weil sie günstiger ist. Ist das zum 31. Juli der Fall, blieben 7/12 von 30 Tagen = 17,5, aufgerundet 18 Tage, hinter dem gesetzlichen Mindestanspruch von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche) bzw. 4 Wochen zurück. Weil hier der gesetzliche Anspruch der AVR / AVVO vorgeht, besteht in diesem Fall der volle gesetzliche Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (im Falle der 5-Tage-Woche).

## **2. Weitere Einzelfragen**

### **a) „Wartezeit“ für die Entstehung des Urlaubsanspruchs**

Gemäß § 1 Abs.6 Anl.14 AVR / § 29 Abs.3 AVVO kann Urlaub erstmalig nach sechs Monaten seit der Einstellung geltend gemacht, d.h. erzwungen werden. Aber es steht nichts entgegen, Urlaub auch vorher zu gewähren. Nur der Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr ist nicht möglich. Es bedeutet keinerlei Risiko für den Dienstgeber, wenn er einem Mitarbeiter, der z.B. am 1. April eingestellt wurde und im August Urlaub haben will, für die 4 gearbeiteten Monate 1/3 (4/12) des zustehenden Jahresurlaubs gewährt. Das ist sogar zu empfehlen in Einrichtungen, die "Betriebsferien" machen. Denn gewährt der Dienstgeber keinen Urlaub, dann muss er diesen Mitarbeitern Arbeitsmöglichkeiten schaffen bzw. anbieten, die Zeit "einzuarbeiten". Tut er weder das eine noch das andere, kann er in so genannten „Annahmeverzug“ geraten.

### **b) Annahmeverzug (§ 615 BGB)**

Bieten die **neuen Mitarbeiter/innen** ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung an Schließungs-/Urlaubstagen an und der Dienstgeber nimmt sie nicht in Anspruch mit der Begründung "wir haben zu", haben nicht diese ein Problem sondern der Dienstgeber. Diese Mitarbeiter/innen haben dann einen Vergütungsanspruch auch ohne erbrachte Arbeitsleistung (und ohne spätere Urlaubsanrechnung!). Der Dienstgeber kann die fehlenden Stunden allenfalls noch bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nacharbeiten lassen, um den Annahmeverzug zu vermeiden. Deshalb werden Dienstgeber in solchen Fällen wohl bereit sein, auch vor Ablauf der "Wartezeit" von sechs Monaten Urlaub zu gewähren.

### **c) Urlaubsantrag**

Jeder Urlaub sollte schriftlich beantragt werden. Entweder durch Einzelantrag oder durch Eintrag in eine Urlaubsliste. Andernfalls kann er verweigert werden (BAG Az 9 AZR 284/93), weil der Dienstgeber schließlich den Personaleinsatz disponieren können muss.

### **d) Urlaubserteilung**

Die Festlegung des Urlaubs durch den **Dienstgeber** erfolgt i.d.R. ausdrücklich durch die Unterzeichnung des Urlaubsantrags durch ihn **oder einen Bevollmächtigten**. Die Urlaubserteilung kann auch stillschweigend erfolgen, wenn aufgrund einer Regelung der Urlaub als erteilt gilt, wenn der Dienstgeber einen Antrag oder Eintrag in die Liste nicht innerhalb einer festgesetzten Frist ablehnt.

Zwar setzt der Dienstgeber lt. § 1 Abs.3 Anlage 14 AVR die zeitliche Lage des Urlaubs fest, aber er hat die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Es sei denn, "dringende" dienstliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter stehen dem entgegen. Urlaub wird nicht verordnet, sondern auf Antrag gewährt. Hier gibt es kein Direktionsrecht des Arbeitgebers. Auch nicht das Recht, Mitarbeiter/innen bei Arbeitsmangel in Urlaub zu schicken. Weder angekündigt und erst Recht nicht im Nachhinein solche Tage mit Urlaub belegen. **Im Vordergrund stehen die Urlaubswünsche der Mitarbeiter/innen**. Der Dienstgeber kann Urlaubsgesuche nur in Ausnahmefällen ablehnen. Nur wenn keine Urlaubswünsche geäußert werden, ist der Dienstgeber frei und kann gegen Ende des Urlaubsjahres den Urlaub festzusetzen. Hiergegen hat der Arbeitnehmer dann ein Widerspruchsrecht, allerdings nur in Verbindung mit der Anmeldung alternativer Urlaubswünsche.

Die AVVO ist diesbezüglich ohne ausdrückliche Regelung, weshalb § 7 Abs.1 BUrlG gilt: *„Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen...“*

### **e) Urlaubsablehnung in besonderen Fällen**

#### **aa) Dringende betriebliche Belange:**

Zu den dringenden betrieblichen Belangen gehören kurzfristig aufgetretene personelle Engpässe.

Chronische "Personalknappheit" ist kein Grund zur Urlaubsverweigerung, weil diesem Grund personalpolitisch abgeholfen werden kann.

Dringende betriebliche Belange im Sinne der AVR und § 7 Abs.1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz, liegen nicht vor, wenn die Urlaubsgewährung Schwierigkeiten mit sich bringt. Es müsste bei Verwirklichung des Urlaubswunsches ein erheblicher Schaden drohen.

Ein typischer betrieblicher Grund für die Ablehnung eines Urlaubswunsches ist Betriebsurlaub, dessen Dauer den Urlaubsanspruch größtenteils schon verplant hat. Hierzu wird verwiesen auf die Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch“ unter:

[http://www-diag-mav-freiburg.de/diag\\_b/arbeitshilfen/urlaubsanspruch-050408.htm](http://www-diag-mav-freiburg.de/diag_b/arbeitshilfen/urlaubsanspruch-050408.htm).

#### **bb) Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer**

Die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer sind nur von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher bzw. dienstlicher Belange die verschiedenen Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer nicht gleichzeitig erfüllen kann. Sind Urlaubswünsche nicht gleichzeitig erfüllbar, muss der Dienstgeber entscheiden, welchem Urlaubswunsch der Vorrang einzuräumen ist, wobei er allein auf soziale Gesichtspunkte abstellen darf.

Maßgeblich sind insoweit Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Alter, Schulpflicht/Ferien der Kinder, Berufstätigkeit und Urlaubszeitpunkt des Ehegatten sowie sonstige Umstände, die das Begehren des Mitarbeiter/in, gerade in dem von ihm gewünschten Zeitraum Urlaub zu erhalten, begründen können. Insbesondere aber der Urlaubsanspruch nach einer med. Vorsorge oder Rehabilitation (§ 1 Abs.3 AVR).

### **f) Eigenmächtige Selbstbeurlaubung**

War der Urlaub nicht genehmigt oder nachträglich rechtswirksam widerrufen und der Mitarbeiter trat den Urlaub trotzdem an, kann eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden (BAG DB 1983).

### **g) Urlaubsänderung**

Nach der Festsetzung des Urlaubstermins ist ein Widerruf nur ausnahmsweise möglich. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber feststellt, dass nunmehr dringende betriebliche Gründe ihn berechtigen würden, den Urlaub zu verweigern. Folgt der Arbeitnehmer dem Ersuchen des Dienstgebers auf Rückgängigmachung des Urlaubs, so hat dieser die dem Arbeitnehmer entstehenden Kosten (Stornierung, Umbuchung etc.) zu erstatten.

### **h) Verfall von Urlaubsanspruch**

Der Urlaub ist grundsätzlich im Kalenderjahr zu nehmen. Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers geht nicht so weit, Mitarbeiter/innen in Urlaub schicken zu müssen. Haben diese den Urlaub **nicht** bis zum 30. April des Folgejahres (§ 1 Abs.5 Anlage 14 AVR, § 29 Abs.6 AVVO bis 30. Juni) beantragt und **angetreten**, ist der Urlaub des Vorjahres verfallen. Bei Caritas verfällt der Urlaub auch dann, wenn er durch Krankheit nicht angetreten werden kann. Eine Ausnahme ist zu machen, wenn der Mitarbeiter rechtzeitig Urlaub beantragt und auf dringenden Wunsch des Dienstgebers zurückgestellt hat. Dann wäre es rechtsmissbräuchlich, den Verfall des Urlaubs geltend zu machen. Im Fall von Elternzeit kann der nicht vollständig erhaltene Urlaub auch noch „im nächsten Jahr“ genommen werden. Ob das auch für Folgejahre gilt, ist zweifelhaft

§ 29 Abs.6 AVVO (Übertragbarkeit bis 30. Juni) ist großzügiger: Hier kann der Urlaub noch „*innerhalb von sechs Monaten nach Wegfall der Hinderungsgründe*“, also bis zum Ende des nächsten Kalenderjahres genommen werden (auch bei Krankheit).

### **i) Abdingung, Auszahlung**

Auf Erholungsurlaub kann grundsätzlich **nicht verzichtet** werden. Eine längerfristige **Verschiebung ist nur möglich** über § Abs.1 e) **Anlage 5c AVR**, wonach die über den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen hinausgehenden Tage in ein Langzeitkonto (im AVVO-Bereich noch nicht) eingebracht und auch über den 30. April des Folgejahres hinaus „gerettet“ werden kann oder für eine z.B. rentennahe Freistellung. Das gilt aber nur bei einer vertraglich erfolgten Vereinbarung des Langzeitkontos. Ist eine Mitarbeitervertretung vorhanden bedarf es einer zusätzlichen Dienstvereinba-

rung. Im Fall eines Arbeitszeit-Wertkontos übersteigt die Dauer der arbeitsfreien Tage die der eingebrachten Urlaubstage sogar.

Eine **Auszahlung** des Urlaubsanspruchs ist nur möglich, wenn er aus dienstlichen Gründen nicht oder innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr voll erfüllt werden kann.

### **3. Störungen und Unterbrechungen des Urlaubs**

#### **a) Arbeitsfreie Tage im Urlaub**

Fallen in den Urlaub Tage, an denen nicht in Urlaub befindliche Mitarbeiter aus persönlichen Gründen nicht hätten arbeiten müssen z.B. Dienstbefreiungstatbestände nach § 10 AVR / § 31 AVVO, so zählen diese Tage trotzdem als Urlaubstage (BAG DB 1963) In gleicher Weise braucht der Dienstgeber für solche Tage, an denen z.B. wegen Betriebsstörungen, Kurzarbeit, wegen einer Betriebsfeier oder eines Betriebsausfluges nicht oder nicht voll gearbeitet wurde und die in den Urlaub fallen, keinen Nachurlaub bewilligen. Will der Mitarbeiter vermeiden, dass ihm wegen Urlaub anderweitige Freistellungsansprüche verloren gehen (z.B. für die eigene Eheschließung oder Umzug), muss er den Urlaub um den Freistellungstag herum legen, diesen aus dem Urlaubsantrag heraus nehmen.

#### **b) Feiertage im Urlaub**

Hier ist zu unterscheiden zwischen

- weltlich-gesetzlichen Feiertagen
- kirchlich-gesetzlichen (Länder) und
- rein kirchlichen Feiertagen.

§ 3 Abs.2 BUrIG spricht nur von **gesetzlichen** Feiertagen. Darunter sind sowohl die weltlichen (1.Januar, 1.Mai und 3.Oktober) zu verstehen als auch die landesgesetzlich festgelegten kirchlichen Feiertage. Solche dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Rein **kirchliche** Feiertage (sog. staatlich geschützte Feiertage), z.B. Peter und Paul, Josefstag oder Mariä Empfängnis, sind Werk- bzw. Arbeitstage und damit auch mögliche Urlaubstage. Wird dienstplanmäßig gearbeitet, also einschließlich der Feiertage, muss an solchen Tagen Urlaub genommen werden, falls sich aus dem Dienstplan ein Arbeitseinsatz ergibt. Der Ersatzruhetag ist zwar selbstverständlich, kann aber die religiöse Begehung dieser Tage nicht ersetzen.

### **c) Erkrankung / Auslandserkrankung**

§ 1 Abs.7 AVR / § 29 Abs.5 AVVO ist fast selbsterklärend: „Erkrankt der Mitarbeiter während des Erholungsurlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden ihm die durch **ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage**, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub **nicht angerechnet**; Abschnitt XIIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR gilt entsprechend. Der Mitarbeiter hat nach Ablauf des Erholungsurlaubs seinen Dienst an dem im Voraus festgelegten Tag wieder aufzunehmen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitpunkt hinaus an, so hat er nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit unverzüglich den Dienst aufzunehmen. Die wegen Arbeitsunfähigkeit nachzugewährenden Urlaubstage werden vom Dienstgeber auf Antrag des Mitarbeiters erneut festgesetzt.“

Auch im Urlaub ist jede Arbeitsunfähigkeit dem Dienstgeber **unverzüglich** zu melden, auch wenn er personell keine Vertretung organisieren muss. Werden Mitarbeiter im **Ausland** krank, so sind sie verpflichtet, dem Dienstgeber und ihrer Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer, ihre Urlaubsadresse und den behandelnden Arzt schnellstens mitzuteilen.

Auch die AU-Bescheinigung sollte dem Dienstgeber **unverzüglich** zugesandt werden, die Arbeitsunfähigkeit nicht nur telefonisch zu melden. Denn er hat das Recht, die Gehaltszahlung für Krankheitstage zu verweigern, wenn bei **Inlandserkrankungen** über 3 Tage die Krankmeldung nicht vorgelegt wird. Bei **Auslandserkrankung** reicht alleine schon die versäumte Mitteilung zur Gehaltskürzung.

Kehren arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter vom Ausland zurück, so ist das ebenfalls dem Dienstgeber und der Krankenkasse zu melden.

## **II. Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

### **a) Beteiligung in Einzelfragen**

Eine Beteiligung ist nach **§ 26 Abs.3 Nr.2 MAVO** in **Einzelfällen** möglich, wenn sich Mitarbeiter bei der Urlaubsgenehmigung bzw. durch die Ablehnung ungerecht behandelt fühlen und sich an die Mitarbeitervertretung wenden. Dann kann diese versuchen, sich für einen unberechtigt benachteiligten Mitarbeiter einzusetzen und auf eine Urlaubsgenehmigung hinzuwirken. Die **obligatorische** Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist in **§§ 36-38 Abs.1 Nr.2 MAVO** vorgesehen.

## **b) Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung**

Nicht gemeint ist der Urlaubsplan als solcher. D.h. der Dienstgeber kann entscheiden, ob überhaupt "Betriebsurlaub" gemacht und die Einrichtung in dieser Zeit geschlossen wird. Das gehört zum Kernbereich der „unternehmerischen Entscheidung.“ Die Mitarbeitervertretung kann aber versuchen zu vermeiden, dass durch Betriebsurlaub/Schließungstage der gesamte Urlaubsanspruch verplant wird. Denn dies würde dem Grundsatz entgegenstehen, dass sich die Lage des Urlaubs an den Wünschen der Mitarbeiter/innen orientieren soll.

Auch die Frage, ob ein rollierendes (zeitversetztes) Verfahren der Urlaubsgewährung angewandt wird oder keine Urlaubsplanung stattfindet und nur auf Urlaubswünsche reagiert wird, gehört zur Festlegung von Richtlinien der Urlaubsregelung. Ebenso die Frage, ob es für bestimmte Zeiten/Tage grundsätzlich Urlaubssperre geben soll.

## **c) Dienstvereinbarungen**

Zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs.1 Nr.2 MAVO hat die Mitarbeitervertretung gemäß § 37 Abs.1 Nr.2 MAVO ein **Antragsrecht**. Entsprechende Dienstvereinbarungen könnten enthalten:

### **DV Urlaubsplanung:**

- Die Entscheidung, wie viel des gesamten Jahresurlaubes "zugemacht" wird (Schließungstage)
- Auslegung der Urlaubsliste (wann, wie lange und wo)
- Eintragungsschluss (für Haupturlaub oder Gesamturlaub)
- Urlaubsvertretungen
- Form des Urlaubsantrags
- Frist der evtl. Einwendung/Ablehnung des Dienstgebers
- Regelung für neu Eingestellte ohne erfüllte Wartezeit

### **DV Urlaubsregelung:**

Wie viel des über 14 Werktagen/16 Kalendertage hinausgehenden Urlaubs (§ 1 Abs.4 Anl.14 AVR / gemäß § 29 Abs.5 AVVO zwei Wochen) in welchen Blöcken/Tagen zu nehmen ist (1/2 Urlaubstage?)

- Form der Antragstellung
- Frist der Ablehnung von Urlaubswünschen
- Auflistung von spezifischen dringenden dienstlichen Belangen

- Festlegung von Zeiten der „Urlaubssperre“
- Interessenabwägung bei konkurrierenden Anträgen nach den Merkmalen (etwaige Reihenfolge):
  - Erholungsbedürftigkeit gesundheitlich (§ 1 Abs.3 Ua.2 Anlage 14 AVR)
  - Abhängigkeit von Familienmitgliedern (nach Anzahl)
  - Betriebszugehörigkeit
  - Alter
  - bisheriges Zurückstehen hinter Urlaubsbegehren anderer Mitarbeiter
  - Dauer des Urlaubsbegehrens
- Hinweis auf Gleichbehandlungsgrundsatz für Teilzeitbeschäftigte
- Hinweis auf Zwölfteilung des Jahresurlaubs
- Hinweis auf Problematik der Übertragung von Resturlaub
- Hinweis auf Schlichtungsverfahren nach § 22 AVR / AR-Vermittlungsstelle.

#### **d) Regelungsstreitigkeiten**

Wird über bestimmte Regelungssachverhalte, z.B. die Zahl der Schließungstage, kein Einvernehmen erzielt, können der Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung die MAVO-Einigungsstelle (neu) anrufen. Diese wird je nach subjektivem Sachvortrag der Beteiligten und den objektiven Rahmenbedingungen der Einrichtung eine Entscheidung zu treffen haben, welche die fehlende Einigung ersetzt.

Eine Empfehlung von Dritten, wie viele und welche Tage Einrichtungen (z.B. Kindergärten) im Kalenderjahr geschlossen werden sollen, macht die Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht gegenstandslos. Auch nicht dann wenn die Mitarbeiter/innen per Dienstordnung (Anlage zum Arbeitsvertrag) auf „bis zu 30 Schließungstage“ hingewiesen sind.

#### **e) Weitere Hilfen**

**Muster-Dienstvereinbarung** unter:

[http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_b/arbeitshilfen/dvurlaub.htm](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_b/arbeitshilfen/dvurlaub.htm)