

Info-Blattl

der DiAG-B Passau



Themen:

- **Urlaubsanspruch**
- **Festlegung der Urlaubstage**
- **Wann muss der Urlaub spätestens genommen werden?**
- **Kann ich meinen Urlaub verschieben?**
- **Was noch zu beachten ist:**

Kontakt:

Adresse: Steinweg 8, 94032 Passau

Tel.: 0851/392 214

E-mail: DiAG-B-MAV@caritas-passau.de

Homepage: www.diag-b-mav-passau.de

Urlaubsanspruch

Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz

- Vollzeitbeschäftigte in der 5 Tage Woche = 20 Tage
- Vollzeitbeschäftigte in der 6 Tage Woche = 24 Tage
- Teilzeitbeschäftigte anteilig der individuellen Tageweche

Anspruch nach AVR, Anlage 14, §1

- Vollzeitbeschäftigte in der 5 Tage Woche = 30 Tage
 - Vollzeitbeschäftigte in der 6 Tage Woche = 36 Tage
 - Teilzeitbeschäftigte anteilig der individuellen Tageweche (siehe Umrechnungstabelle AVR Anhang E)
- Bei einer Teilung des Erholungsurlaubs hat der MA einen Anspruch von **mindestens 14 aufeinander folgende Werktagen** AVR Anlage 14 §1(4)
- Der Erholungsurlaub kann erstmalig nach Ablauf von 6 Monaten seit Einstellung geltend gemacht werden. AVR Anlage 14 §1(6)

Zusatzurlaub bei Schicht/Wechselschicht/Schwerbehinderte für Mitarbeiter ist nach folgenden Anlagen geregelt:

- Anlagen 2, 2d, 2e in Anlage 14 §4
 - Anlage 30 in §17
 - Anlage 31/32 in §17
 - Anlage 33 in §16
- Schwerbehinderte Mitarbeiter (mindestens 50% Schwerbehinderung) haben Anspruch auf zusätzlich 5 Werktagen bei der 5-Tageweche siehe SGB IX §208)



Festlegung der Urlaubstage

Der Dienstgeber setzt **auf Antrag des Mitarbeiters** den Erholungsurlaub zeitlich fest.

Dabei hat er die **Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen**, es sei denn, dass **dringende betriebliche Gründe** oder **Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten** den Vorrang verdienen, diesen entgegenstehen.

Der Dienstgeber entscheidet innerhalb einer angemessenen Frist über den schriftlich beantragten Erholungsurlaub. Nach rechtlichem Ermessen gilt, wenn der Dienstgeber nicht innerhalb eines Monats dagegen spricht, ist der Urlaub genehmigt. (LAG Düsseldorf 8.5.70 3 Sa 89/70)

Grundsätzlich ist der Dienstgeber gehalten, durch seine Personalplanung sicherzustellen, dass jeder einzelne Mitarbeiter seinen gesetzlich garantierten Erholungsurlaub nehmen kann. Dazu dient auch die in vielen Einrichtungen praktizierte frühzeitige Urlaubsplanung angepasst an die Erfordernisse der Einrichtung.

- Regelungen sind nach MAVO §38 durch Dienstvereinbarungen möglich.

Dringende betriebliche Gründe sind:

Ein Mangel an anderen Arbeitskräften, ein drohender Schaden für das Unternehmen, eine faktische Unersetzbarkeit eines Mitarbeiters im Rahmen eines kurz vor dem Abschluss stehenden Projektes können, müssen aber auch nicht zwangsläufig einen „dringenden betrieblichen Grund“ hergeben.

Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten:

Eine Verschiebung seines Wunschtermins hat ein Arbeitnehmer dann zu akzeptieren, wenn Kollegen ebenfalls zu dem fraglichen Termin Urlaubswünsche geäußert haben und diese Kollegen „unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen“. Klassischer Fall ist hier der Arbeitskollege mit schulpflichtigen Kindern, der nur während der Schulferien in den Urlaub fahren kann.

Aber auch andere Kriterien, wie z.B. das Alter oder die Erholungsbedürftigkeit eines Arbeitnehmers, Betriebszugehörigkeit können hier im Einzelfall den Ausschlag für oder gegen einen bestimmten Terminwunsch für den Urlaub geben.

Wann muss der Urlaub spätestens genommen werden?

Der Urlaub ist spätestens bis Ende des Jahres anzutreten.

Das bedeutet: Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet sich den Urlaubsanspruch für das Jahr so einzuteilen/ zuplanen, dass der Urlaub im Jahr des Anspruches genommen wird.

Bereits in § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) wird beschrieben, dass der Urlaub vom Dienstnehmer grundsätzlich regelmäßig in jedem Kalenderjahr genommen werden muss.

Ausnahmen gibt es hier **nur bei dringenden betrieblichen Gründen** oder **Gründen** die in der **Person des Arbeitnehmers** liegen.

- Ein **dringender betrieblicher Grund** kann schon wie bei der Festlegung des Urlaubs ein **Mangel an anderen Arbeitskräften, ein drohender Schaden für das Unternehmen, eine faktische Unersetzbarkeit eines Mitarbeiters** im Rahmen eines kurz vor dem Abschluss stehenden Projektes sein.
- Ein in der **Person des Arbeitnehmers liegender Grund**, den Urlaub in das nächste Jahr zu übertragen ist **zum Beispiel die Erkrankung des Arbeitnehmers**.

In diesen Fällen ist der Arbeitnehmer gehindert, seinen Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Entsprechend werden seine Urlaubsansprüche kraft Gesetz ins Folgejahr übertragen.

Laut **AVR** ist dieser Urlaub dann **bis zum 30.04. des Folgejahres** anzutreten - hierbei muss der Mitarbeiter dies aber im **Einzelfall begründen**, warum er nicht in der Lage war den Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.

Liegt keiner dieser Gründe vor, erlischt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich am 31.12.

Kann ich meinen Urlaub verschieben?

Einmaligenehmigter **Urlaub kann nicht einseitig verschoben oder zurückgezogen werden.**

- Ein **Widerruf der Zustimmung des Dienstgebers** kommt vor Urlaubsantritt **nur in extremen Situationen**, so beispielsweise bei einer Gefahr für den Fortbestand des Unternehmens bei tatsächlichem Urlaubsantritt des Mitarbeiters, in Betracht.
- Möchte **der Arbeitnehmer** seinen geplanten und genehmigten Urlaub verschieben muss er hierzu einen **Antrag stellen** und dem Dienstgeber zur Genehmigung vorlegen.

Was noch zu beachten ist:

- **Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs** und zeigt er dies umgehend an, so werden ihm die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage nicht angerechnet. Anlage 14 §1 (7)
- Ein **Rückruf** aus einem bereits angetretenen Urlaub **ist praktisch nicht möglich**. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet dem Dienstgeber seine Urlaubsanschrift anzugeben. Eine Vereinbarung, das der Arbeitnehmer den Erholungsurlaub abzurechnen hat und die Arbeit aufnimmt verstößt gegen geltendes Recht und ist somit nicht zulässig.
- Ein **Betriebsurlaub** ist zulässig, allerdings gibt es keine feste Grenze welcher Anteil vom Gesamturlaub des Mitarbeiters verplant werden darf. Das BAG hat einmal einen Betriebsurlaub von 3/5 des Jahresurlaubs noch als angemessen gesehen.