

## **ambulante dienste e. V.**

---

### **Betriebsrat**

ad e.V., Gneisenaustr. 2a, 10961 Berlin

---

Gneisenaustrasse 2a  
10961 Berlin  
Tel.: 030 / 69 59 75 - 18  
Fax: 030 / 69 59 75 - 25

ambulante dienste e.V.  
Vorstand und Geschäftsführung  
Urbanstr. 100

10967 Berlin

Ihr Schreiben

Unser Zeichen

Datum  
26.01.2012

### **Information Einsatzbegleitung – Regelungen zu: hier 1.) Urlaubsplanung und Urlaubsgenehmigung**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftsführung,

in Ihrem bereits mehrfach zitierten und kritisierten Schreiben *Information Einsatzbegleitung – Regelungen zu:* führen Sie zum Thema *Urlaubsplanung und Urlaubsgenehmigung* aus: *Die Stückelung von Urlaub in einzeln beantragte Urlaubstage (außer in Notfall / Fürsorge Arbeitgeber erforderlich) werden nur genehmigt, wenn AS auch zusammenhängenden Urlaub von mindestens zwei Woche (Teilzeitanspruch beachten) beantragt.*

Vorab möchten wir Sie darauf hinweisen, dass wir nach § 87 Abs. 1 Punkt 5 bei der **Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und des Urlaubsplans** sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis besteht, **mitbestimmungsberechtigt** sind.

Zudem teilen wir Ihre Interpretation und Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) nicht bzw. sehen Ihre Anweisung nicht durch dieses gedeckt. Im Einzelnen:

Jede/r Arbeitnehmer\_in hat in jedem Kalenderjahr **Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub**. Nach der juristischen Definition ist unter Erholungsurlaub die *zeitweise Freistellung des/der Arbeitnehmer\_in von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht bei Fortbestand der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung* zu verstehen. Gesetzlich geregelt ist der Urlaubsanspruch des/der Arbeitnehmer\_in im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Gemäß § 7 Abs.1 BUrlG sind die **Urlaubswünsche des/der Arbeitnehmer\_in bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen**, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer\_innen entgegenstehen und diese Wünsche unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

Die Formulierung des Gesetzes, dass die Wünsche des/der Arbeitnehmer\_in lediglich zu berücksichtigen sind, klingt so, als ob diese Wünsche nur eine untergeordnete Rolle bei der Festlegung des Urlaubs spielen würden. Das ist nach der Rechtsprechung aber keinesfalls so: **Vielmehr sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers im allgemeinen vorrangig gegenüber den betrieblichen Interessen zu berücksichtigen.**

Der Urlaub ist gemäß § 7 Abs. 2 BUrlG **zusammenhängend zu gewähren**, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des/der Arbeitnehmer\_in liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Dieses Recht des/der Beschäftigten auf eine zusammenhängende Gewährung des Erholungsurlaubs kann im Umkehrschluss nicht zu einer Pflicht des Beschäftigten gemacht werden. Dies hat das Landesarbeitsgericht Hannover in seinem Urteil vom 23.04.2009 (Aktenzeichen 7 Sa 1655/08) ausdrücklich bestätigt. Es schreibt in seinen Leitsätzen zum Urteil:

*1. Der Wunsch des Arbeitnehmers auf einen geteilten Urlaub ist als ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund im Sinne von § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG anzusehen.*

*2. Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs sprechen nicht gegen eine Teilung des Urlaubs auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers, solange den Urlaubsanträgen des Arbeitnehmers*

*selbst nicht entnommen werden kann, dass in Folge der Aufteilung eine sinnvolle Erholungsphase des Arbeitnehmers nicht gewährleistet ist.*

Das BUrlG selbst geht im Grundsatz nicht davon aus, dass nur eine zusammenhängende Urlaubsgewährung dem bestehenden Erholungsbedürfnis des/der Arbeitnehmer\_in Rechnung trägt.

Der § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG regelt zwar, dass bei einer Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage umfassen muss, doch gerade diese Vorschrift ist nicht zufällig von der Unabdingbarkeit des § 13 Abs.1 BUrlG ausgenommen worden.

Dies bedeutet vor allem auch, dass bei der Aufteilung des Urlaubs im Kalenderjahr die Interessen des/der Beschäftigten im Sinne des § 7 Abs.1 BUrlG vorrangig zu berücksichtigen sind.

Zu Ihren Regelungen zu *Unbezahltem Urlaub* möchten wir Ihnen folgendes mitteilen: nach unserem Rechtsverständnis liegen dem Erholungsurlaub nach BUrlG und dem *Unbezahlten Urlaub* völlig unterschiedliche Sachverhalte zu Grunde: im ersten Fall handelt es sich um den Fortbestand der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung bei befristeter Freistellung des/der Arbeitnehmer\_in von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht, im zweiten Fall um eine beiderseitige Übereinkunft, das Vertragsverhältnis für einen bestimmten Zeitraum ruhen zu lassen.

Vor diesem Hintergrund fordern wir die Rücknahme der entsprechenden Anweisungen an die Einsatzbegleitungen.

Mit freundlichen Grüßen

(Betriebsratsvorsitzender)