

## Urlaubsplan

ArbG Chemnitz, Urteil vom 29.01.2018, Az. 11 Ca 1751/17

1. Verlangt der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern zu Beginn des Kalenderjahres die Angabe ihrer Urlaubswünsche und trägt diese in einen Urlaubsplan ein, wird von ihm verlangt werden müssen, dass er in angemessener Zeit dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers widerspricht, wenn er nicht beabsichtigt, dem Arbeitnehmer den Urlaub im geplanten Zeitraum zu gewähren. Erfolgt dieser Widerspruch nicht innerhalb einer angemessenen Zeitspanne, so darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sein Urlaub entsprechend seinem Urlaubswunsch als gewährt gilt. Als angemessene Zeitspanne ist in der Regel ein Zeitraum von einem Monat nach Vorlage des Urlaubswunschs oder Erstellung des Urlaubsplanes anzusehen.

2. Eine Regelung in einer einseitigen Anweisung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer den in den Urlaubsplan eingetragenen Urlaub eine Woche vor dem geplanten Termin zur Genehmigung beantragen muss, ist eine allgemeine Geschäftsbedingung, die mit dem Grundgedanken nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, dass der Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat, nicht zu vereinbaren und daher nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam ist.

Weitere Informationen: <https://www.justiz.sachsen.de/lag/download/11Ca1751-17.pdf>

### Was bedeutet dies für die MAVen in den katholischen Einrichtungen des Erzbistums Berlin?

Beim Vorliegen eines Urlaubsplanes oder bestimmte formaler Abläufe zur Urlaubsplanung muss der Dienstgeber innerhalb eines Monats nach Eintrag der Urlaubswünsche des Mitarbeitenden reagieren.

Zahlreiche Einrichtungen setzen im Rahmen der Personaleinsatzplanung auf die Aufstellung von Urlaubsplänen. Solche Pläne sollen bisher frühzeitige Planungssicherheit für den Dienstgeber geben und so die Leistungszusage oder Qualität des Auftrages sichern. Das gilt nunmehr allerdings, nicht nur mehr für den Dienstgeber, sondern nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz auch für Mitarbeiter.

Widerspricht der Dienstgeber den Urlaubsplanungen nicht innerhalb eines Monats, gilt der Urlaub – wie beantragt – als genehmigt.

Mitarbeitervertretungen können ihr Antragsrecht nach § 37 MAVO dazu nutzen, um ggf. bestehende ungünstige Richtlinien zum Urlaubsplan diesem Urteil anpassen (ArbG Chemnitz, Az. 11 Ca 1751/17).

Besteht sogar eine Dienstvereinbarung zum Urlaubsplan, haben die MAVen die Möglichkeit der Kündigung einer solchen, wenn diese nicht die einmonatige Entscheidungsfrist berücksichtigt.