



Dezember 2012

Sind bei der Urlaubsplanung die voraussichtlichen Zusatzurlaubstage für Wechselschicht- und Schichtarbeit bereits mit zu verplanen?

Genau diese Frage erreichte den PR vor kurzem – um es klar zu sagen: die Rechtslage ist leider nicht ganz eindeutig.

Im Abschnitt 4.3 der „**Dienstvereinbarung (DV 02/2007) zur Urlaubsregelung**“¹ heißt es:

„Alle Beschäftigten müssen sich sodann bis spätestens zum 20. Dezember in den Urlaubsplan für das Folgejahr eintragen. In die Urlaubsplanung müssen mindestens vier Fünftel des gesamten Urlaubsanspruchs einfließen ...“

Die Formulierung „... mindestens vier Fünftel des gesamten Urlaubsanspruchs...“ scheint den Schichturlaub mit einzuschließen.

Doch der Anspruch auf Schichturlaub entsteht laut Satz 1 der Protokollnotiz zu § 17 Abs. 1 MTV-UK MD² erst, sobald die Voraussetzungen für Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit erfüllt sind. Denn dort heißt es:

„Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 und 2 erfüllt sind...“

Andererseits geht es beim Urlaubsplan "nur" um eine Planung. Aus der Planung selbst entsteht noch kein unmittelbarer Leistungsanspruch zur Urlaubsgewährung bei gleichzeitiger Fortzahlung des Entgelts.

Mit der Planung wird lediglich ein Rahmen zur voraussichtlichen zeitlichen Lage des Kraft Tarifvertrags zu gewährenden Urlaubsanspruchs gegeben.

Die eigentliche Urlaubsgenehmigung seitens des Arbeitgebers erfolgt erst mit der Unterschrift auf der grünen Urlaubskarte. Prinzipiell hat der Arbeitnehmer erst dann einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf Schadensersatz (z.B. für Stornokosten einer Urlaubsreise), wenn ihm der Arbeitgeber auf der grünen Karte den Urlaub bereits genehmigt hat und ihn danach aber doch zur Arbeitsleistung heranziehen will/muss.

Der Personalrat fand diese formale Rechtslage unbefriedigend und hat in Folge dessen 2007 die oben genannte DV 02/2007 mit der Dienststellenleitung abgeschlossen, um mehr Rechts- und Planungssicherheit zu schaffen. Unter anderem ist darin geregelt:

6.7 Beschäftigte, die Reisen etc. vor der Entscheidung über den Urlaubsplan buchen, tun dies auf eigene Gefahr. Eine Verpflichtung der Dienststelle, den Urlaub zu dem gewünschten Zeitpunkt zu gewähren, wird durch eine vorzeitige verbindliche Buchung von Beschäftigten nicht begründet...

7.1 Nach der endgültigen Entscheidung über den Urlaubsplan ist eine einseitige Änderung der Urlaubstermine grundsätzlich nicht mehr möglich. Abweichungen vom Urlaubsplan in beiderseitigem Einverständnis sind unproblematisch...

8.4. Urlaubsanträge auf der Grundlage des genehmigten Urlaubsplans sind grundsätzlich zu bewilligen. Dem entgegenstehende, plötzlich eintretende dringende betriebliche Belange sind gegenüber den Interessen des Beschäftigten abzuwägen. Der Beschäftigte kann infolge dessen eintretende Schadensersatzansprüche durch z.B. notwendig werdende Stornierungen gegenüber dem Universitätsklinikum geltend machen.

¹ Auf der Homepage des Personalrats unter Medien/Dokumente zu finden

² Auf der Homepage des Personalrats unter Tarifvertrag zu finden

8.5 Soll der Urlaubsantrag abgelehnt werden, so ist dies vom Vorgesetzten zu begründen und dem Geschäftsbereichsleiter Personal gegenüber anzuzeigen. Die Dienststellenleitung trifft die letztendliche Entscheidung.

8.6 Ist der Urlaub bewilligt, kann nur noch in Ausnahmefällen ein späterer Widerruf erfolgen. Von der Möglichkeit des Rückrufs aus einem bereits angetretenen Urlaub darf nur in Extremfällen Gebrauch gemacht werden. Bevor zu solch einer Maßnahme gegriffen wird, ist der Geschäftsbereichsleiter Personal zu verständigen. Der Personalrat ist in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Ist ein Schwerbehinderter oder einem Schwerbehinderten gleichgestellter Beschäftigter betroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Die Dienststellenleitung trifft die letztendliche Entscheidung.

8.7 In den Fällen der Absätze 8.5 und 8.6 steht den Beschäftigten – auch zur Durchsetzung möglicher Schadensersatzansprüche – der Rechtsweg offen.

Diese Sicherheit hilft letztlich beiden Seiten:

der Dienststelle - durch Planbarkeit der Personalausfälle und

den Beschäftigten - durch die Sicherheit für die persönliche Lebensplanung.

Insofern überrascht uns das Drängen vieler Beschäftigter immer wieder, so wenig als möglich von ihrem Urlaubsanspruch verplanen zu wollen. Denn andererseits beanspruchen wir doch alle immer die größtmögliche Sicherheit für uns selbst.

Auf die in einem genehmigten Urlaubsplan de facto „reservierten Zeiträume“ habe ich als Beschäftigter - Dank der Dienstvereinbarung - einen Anspruch.

Die zeitliche Lage meiner ungeplanten Resturlaubstage kann ich als Beschäftigter nicht "durchdrücken", wenn es berechnete betriebliche Belange gibt, die dagegen sprechen. Spätestens im September müssen die Planer regelmäßig anfangen, auf die Inanspruchnahme der Resturlaubstage zu drängen, da die Urlaubsübertragung ins Folgejahr betriebswirtschaftliche Nachteile mit sich bringt. Im Klartext bedeutet dies: alle drängeln sich in der hässlichsten Jahreszeit um den Urlaub. Worin liegt an der Stelle der Vorteil? Um den Jahreswechsel wird ohnehin in fast allen Abteilungen nach dem Prinzip: Weihnachtsgruppe und Silvestergruppe Dienst geschoben.

Ist es angesichts dieses jährlich wiederkehrenden Dilemmas nicht sinnvoller, bereits in der Planung mitzubestimmen, wann ich denn gerne meine Erholungsphasen durchführen möchte? Zusätzliche freie Tage erhalten doch alle in die Dienstsyste integrirten Beschäftigten ohnehin immer wieder.

Ein Abweichen vom Urlaubsplan - im Sinne eines Verzichts auf einen im Urlaubsplan genehmigten Urlaub - ist im gegenseitigen Einvernehmen unkompliziert möglich (Punkt 7.1 Satz 2 der DV 02/2007). Der Dienstplaner kann ja auch andererseits den im Urlaubsplan genehmigten Urlaub nicht bedingungslos anordnen. Denn die Formulierung des Abschnitts 7.1 Satz 1 der DV 02/2007: "Nach der endgültigen Entscheidung über den Urlaubsplan ist eine einseitige Änderung der Urlaubstermine grundsätzlich nicht mehr möglich ..." schließt mit dem Wort "grundsätzlich" einen Anspruch auf Abweichung ja nicht aus. Juristisch bedeutet "grundsätzlich" eben nur: "im Grundsatz so wie die Regel, eine begründete Abweichung ist aber möglich".

Wenn ich als Beschäftigter auf meinen im Urlaubsplan eingetragenen Urlaub aus von mir zu vertretenden Gründen verzichte (z.B. Krankheit des Partners und deshalb Entfall eines geplanten Kurzurlaubs), bin ich gezwungen, gemeinsam mit dem Dienstplaner einen Alternativzeitpunkt zu finden - natürlich in Abhängigkeit von den betrieblichen Möglichkeiten. Wenn der Dienstplaner seinerseits im Einzelfall einen Kollegen auf Grund einer prekären Personalsituation dafür gewinnen kann - natürlich im gegenseitigen Einvernehmen - auf seinen laut Urlaubsplan zustehenden Urlaub zu verzichten, fühlt sich dieser Dienstplaner ohnehin in einer "moralischen Verpflichtung" zu einer attraktiven Alternativplanung des entgangenen Urlaubs.

Betrachten wir uns die Ausgangsfrage, stellt sich die Situation wie folgt dar:

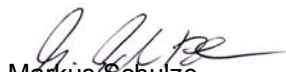
Beispiel 1 30 Tage Grundurlaub + 6 Tage Zusatzurlaub für Wechselschicht = 36 Tage

=> Verplante 4/5 von 36 = 29 Tage Sicherheit + 7 Tage "Kampf" mit Kollegen und Chef

Beispiel 2 30 Tage Grundurlaub => Verplante 4/5 von 30 = 24 Tage Sicherheit + 6 Tage "Kampf" mit

Kollegen und Chef um restlichen Grundurlaub sowie zusätzlich 6 Tage "Kampf" mit

Kollegen und Chef um Zusatzurlaub


Markus Schulze
Vorsitzender