

## **FAQs** - Häufig gestellte Fragen

### **Betriebsurlaub**

Die MAV hat bei der Festlegung des Betriebsurlaubs das volle Mitbestimmungsrecht aus § 40 e MVG. D.h., die einseitige Festlegung durch die Dienststellenleitung ist unwirksam, § 38 I Satz 1 MVG. Die einzelne Mitarbeiter/in ist also nicht an die Festlegung gebunden, wenn die MAV nicht zugestimmt hat.

Die MAV kann eine Dienstvereinbarung (= Betriebsvereinbarung) mit der Dienststellenleitung schließen und den Betriebsurlaub festlegen, § 36 MVG.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil aus dem Jahr 1981 entschieden,

- dass auf jeden Fall sichergestellt sein muss, dass die Arbeitnehmer/in ausreichend Urlaub zur freien Planung hat und
- dass eine Betriebsvereinbarung, die 3/5 (also 60 %) des Erholungsurlaubs definiert, zulässig ist – BAG, Urteil vom 28.07.1981, AZ: 1 ABR 79/92

Eine konkrete gesetzliche Vorschrift gibt es also nicht. Daher kann es sein, dass der Betriebsurlaub aus bestimmten, nachvollziehbaren Gründen länger oder kürzer sein muss/kann. Es kommt auf die Gegebenheiten in der jeweiligen Einrichtung an. Die MAV sollte sich nach Rücksprache mit den betroffenen Mitarbeiter/innen mit der Dienststellenleitung zusammensetzen und eine möglichst für alle „verträgliche“ Dienstvereinbarung schließen.

Letztendlich kann nur das Arbeitsgericht nachprüfen, ob der Betriebsurlaub zutreffend festgelegt wurde, wenn z.B. eine Mitarbeiter/in außerhalb der festgelegten Zeiten Urlaub beantragt, diesen nicht gewährt bekommt und dann gegen diese Ablehnung klagt.

Siehe auch FAQ: *Urlaub*