

Urlaubsanspruch

Teil 5: Urlaubsantrag und Urlaubsfestsetzung

Inhaltsübersicht:

1. Der Urlaubsantrag des Mitarbeiters
2. Entscheidung des Dienstgebers
3. Ablehnungsgründe
4. Kein einseitiges Widerrufsrecht nach Festsetzung des Urlaubs
5. Sonderfall: Betriebsferien
6. Beteiligung der MAV

1. Der Urlaubsantrag des Mitarbeiters¹

Erholungsurlaub kann nicht beliebig vom Dienstgeber festgelegt werden. In § 1 Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 zu den AVR wird ausdrücklich ein Antrag des Mitarbeiters vorausgesetzt. In § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, auf den im Bereich der AVO zurückgegriffen werden kann, ist von Urlaubswünschen des Mitarbeiters die Rede, die zu berücksichtigen sind.

a) Was ist, wenn ich gar keinen Urlaubsantrag stelle?

Stellt der Mitarbeiter keinen Urlaubsantrag, darf der Dienstgeber nicht einfach eigenmächtig Urlaub für den Mitarbeiter festsetzen. Er muss den Mitarbeiter wenigstens zunächst auffordern einen Urlaubsantrag zu stellen oder Urlaubswünsche zu äußern. Der Dienstgeber kann auch nicht nachträglich Fehlzeiten einfach mit Urlaub verrechnen.²

Reagiert ein Mitarbeiter nicht auf eine Aufforderung des Dienstgebers, Urlaubswünsche anzumelden, stellt sich die Frage, ob der Dienstgeber dann gestützt auf den Fürsorgegedanken dem Mitarbeiter von sich aus Urlaub zuweisen kann. Da es zu dieser Frage in

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

² Neumann, in: Neumann/Fenski/Kühn, Bundesurlaubsgesetz, 11. Auflage, § 3 Rn 40.

der Fachliteratur und der Rechtsprechung unterschiedliche Meinungen gibt³, hat das Bundesarbeitsgericht dazu am 13.12.2016 eine Anfrage an den EuGH gestellt. Es möchte klären lassen, ob § 7 BUrlG aufgrund von EU-Recht so ausgelegt werden muss, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die bezahlte Freistellung aufzuzwingen, um so den Anspruchsverlust am Ende des Bezugszeitraums zu verhindern.⁴

Wenn der Dienstgeber nach erfolgloser Aufforderung von sich aus Urlaub erteilt, kann der Mitarbeiter dem aber noch widersprechen und andere Zeiträume beantragen.

Nicht genommener Urlaub verfällt am Ende des Übertragungszeitraumes.⁵

b) Wie muss ich meinen Urlaubsantrag stellen?

Eine bestimmte Form ist für die Angabe des Urlaubswunsches nicht vorgeschrieben. Auch der Eintrag in eine Urlaubsliste oder der Eintrag in ein elektronisches Dienstplanprogramm mit Jahres-Urlaubs-Listen kann als Antrag gewertet werden, wenn das die übliche oder vereinbarte Praxis vor Ort ist. Aus Beweisgründen ist auf jeden Fall eine schriftliche Fassung sinnvoll. Bewährt haben sich Urlaubsformulare, in die auch gleich die Genehmigung des Dienstgebers eingetragen werden kann.

c) Gibt es eine Frist, innerhalb derer ein Urlaubsantrag gestellt werden muss?

Kann ein Dienstgeber verlangen, dass der Mitarbeiter bis zu einem bestimmten Stichtag seinen Urlaubsantrag stellt oder sich zumindest für einen bestimmten Anteil seiner Urlaubszeit bereits frühzeitig festlegt?

Weder die AVR, die AVO noch das BUrlG enthalten Fristen, bis wann Urlaubswünsche anzumelden sind. Der Urlaubsantrag sollte grundsätzlich so frühzeitig gestellt werden, dass der Dienstgeber sich auf das Fehlen des Mitarbeiters einstellen kann. Je nach Größe der Einrichtung, Umfang des Urlaubs, der Funktion des Mitarbeiters oder der gewünschten zeitlichen Lage des Urlaubs kann die dafür benötigte Zeit unterschiedlich lang ausfallen.

Je kurzfristiger der Urlaubsantrag gestellt wird, desto höher ist das Risiko, dass der Dienstgeber ihn wegen dienstlicher Belange ablehnt. Möglich ist es, eine Fristenregelung in einer Dienstvereinbarung über Urlaubsgrundsätze (s.u. 6.) zu treffen.

³ Zum Meinungsstand siehe Gundel, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 2, Anlage 14 § 1 Rn 71, Fn 1.

⁴ BAG, EuGH-Vorlage vom 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A).

⁵ siehe dazu Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch Teil 3: Übertragbarkeit und Verfall“ unter www.diag-mav-freiburg.de.

d) Was ist mit den Wochenenden vor und nach meinem Urlaub?

Wer in einer Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag arbeitet, braucht für die Wochenenden keine Urlaubstage einzusetzen, um frei zu haben. Denn nur für Tage, an denen grundsätzlich eine Arbeitsverpflichtung besteht, muss Urlaub genommen werden.

Mitarbeiter, die laut vertraglicher Vereinbarung auch am Wochenende arbeiten müssen, z.B. in der Pflege, haben gesetzlich keinen Anspruch darauf, dass die Wochenenden vor oder nach dem Urlaubsblock vom Dienstgeber nicht mit Diensten geplant werden. Wenn zum Zeitpunkt des Urlaubsantrags der konkrete Dienstplan für die geplante Urlaubszeit noch nicht feststeht, sollte der Mitarbeiter auch für die Randwochenenden dienstfrei beantragen, z.B. wenn er eine Urlaubsreise buchen möchte, die an einem Samstag beginnt und endet. Es empfiehlt sich, den Umgang mit den Randwochenenden und das Verfahren der Urlaubsbeantragung unter Einbeziehung der Wochenenden verbindlich in einer Dienstvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen (s.u. 6.) zu regeln.

2. Entscheidung des Dienstgebers

Nachdem der Mitarbeiter einen Urlaubsantrag gestellt hat, entscheidet der Dienstgeber über die Festsetzung des Urlaubs. Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 AVR / § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG muss der Dienstgeber dabei die Urlaubswünsche des Mitarbeiters grundsätzlich berücksichtigen (Ausnahmen siehe unter 3.). Die Festsetzung des Urlaubs erfolgt durch **Erklärung gegenüber dem Mitarbeiter**. Die Freistellungserklärung darf **nicht unter einem Vorbehalt** stehen, sonst handelt es sich nicht um eine wirksame Urlaubserteilung.

Eine stillschweigende Entgegennahme eines Urlaubswunschs, z.B. in Form der Eintragung in eine im Betrieb umlaufende Urlaubsliste, ist in der Regel nicht als Urlaubserteilung anzusehen. Denn eine Urlaubsliste dient normalerweise nur dem Zweck, die Urlaubswünsche der Belegschaft zu sammeln, um sie mit den betrieblichen Erfordernissen und den Wünschen anderer Mitarbeiter abzustimmen. Wenn jedoch den Eintragungen in die Liste jahrelang ohne weitere Erklärungen des Dienstgebers entsprochen wurde, kann ausnahmsweise von einer konkludenten Urlaubsgewährung durch den Dienstgeber ausgegangen werden.⁶

⁶ Gallner, in: Erfurter Kommentar, 17. Aufl., § 7 BUrlG, Rn 6-7; Neumann, in: Neumann/Fenski/Kühn, BUrlG, 11. Aufl., § 7 Rn 20.

a) Bis wann muss der Dienstgeber über meinen Urlaubsantrag entscheiden?

Eine **Frist**, bis wann der Dienstgeber über den Urlaubsantrag eines Mitarbeiters entscheiden muss, ist in den AVR, der AVO oder dem Bundesurlaubsgesetz **nicht enthalten**.

Soweit in der Einrichtung keine Regeln dafür festgelegt sind oder keine entsprechende betriebliche Übung besteht, gelten bei der Frage, ob man von einer Genehmigung des Urlaubs ausgehen darf oder nicht, die **allgemeinen Regelungen für die Annahme von Anträgen**:

- **Mündliche** (dazu zählen auch telefonische) **Anträge** können nach § 147 Abs. 1 BGB nur sofort angenommen werden. Bei einem mündlichen Urlaubsantrag muss sich der Dienstgeber daher grundsätzlich sofort entscheiden. Sagt der Dienstgeber gar nichts, erlischt der Urlaubsantrag nach dem Gesetz erst einmal wieder. Bei einer späteren „Genehmigung“ handelt es sich daher um ein neues Angebot des Dienstgebers, das der Mitarbeiter – auch stillschweigend – annehmen oder ablehnen kann. Sagt der Dienstgeber auf einen mündlichen Urlaubsantrag, dass er sich innerhalb einer bestimmten Frist dazu äußern wird, bleibt der Urlaubsantrag so lange aufrecht erhalten.
- Bei einem **schriftlichen Urlaubsantrag** ist der Mitarbeiter nach § 147 Abs. 2 BGB so lange an den Urlaubsantrag gebunden, wie er unter regelmäßigen Umständen mit einer Antwort rechnen kann. Reagiert der Dienstgeber innerhalb dieser Frist nicht, muss der Mitarbeiter davon ausgehen, dass der Antrag abgelehnt ist.

In der Rechtsprechung finden sich auch einzelne Urteile zur Frage der Dauer der Entscheidung über einen Urlaubsantrag. Bei diesen Entscheidungen ist allerdings zu beachten, dass es sich jeweils um Einzelfallentscheidungen handelt mit jeweils eigenen Sachverhaltskonstellationen. Eine Verallgemeinerung ist daher mit Vorsicht zu betrachten:

- LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.05.1970 – 3 Sa 89/70:
Vom Arbeitgeber kann verlangt werden, dass er **in angemessener Zeit** den Urlaubswünschen seines Arbeitnehmers widerspricht. Ansonsten darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sein Urlaub entsprechend seinem Urlaubswunsch als gewährt gilt. Als angemessen wurde ein Zeitraum von **einem Monat nach Vorlage** des Urlaubswunsches oder der Eintragung in die Urlaubsliste angesehen.
- AG Frankfurt, Urteil vom 16.12.2003 – 5 Ga 286/03:
Arbeitgeber müssen **zügig** über einen Urlaubsantrag entscheiden und dürfen sich für die Genehmigung oder Ablehnung nicht monatelang Zeit lassen.

- LAG Berlin, Urteil vom 20.8.2004 – 6 Sa 777/04:
Lehnt der Arbeitgeber lediglich die Verlängerung eines bereits bewilligten Urlaubs ab, ohne sich zum Antrag des Arbeitnehmers auf weitere Urlaubszeiträume zu äußern, so liegt hinsichtlich dieser eine konkludente Bewilligung vor.

b) Was mache ich denn dann, wenn der Dienstgeber sich nicht klar zu meinem Urlaubsantrag äußert?

Wenn ein Dienstgeber lange mit der Genehmigung des Urlaubs zögert oder sich nicht eindeutig zum Urlaubsantrag äußert, sollte der Mitarbeiter sicherheitshalber noch einmal nachhaken und auf die Notwendigkeit einer schnellen Entscheidung, z.B. wegen einer verbindlichen Urlaubsbuchung, hinweisen.

Eine **Selbstbeurlaubung** durch den Mitarbeiter ist auf jeden Fall **unzulässig** und kann den Dienstgeber zur Kündigung berechtigen. Außerdem besteht bei einer Selbstbeurlaubung kein Anspruch auf Urlaubsbezüge. **Notfalls** muss der Urlaub mit einer **einstweiligen Verfügung** auf Gewährung des Urlaubs gerichtlich geltend gemacht werden.

Wenn der Dienstgeber trotz Urlaubsantrag keinen Urlaub gewährt und der Urlaub deshalb nach Ablauf des Übertragungszeitraumes verfällt, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch in Gestalt eines Ersatzurlaubsanspruchs um. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter den Urlaub auch später noch nehmen kann. Eine finanzielle Entschädigung ist im laufenden Dienstverhältnis dagegen nicht vorgesehen.

3. Ablehnungsgründe

Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 / § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG hat der Dienstgeber bei Erteilung des Urlaubs auf die Wünsche des Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Wünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Wenn der Urlaub nicht mehr im Urlaubsjahr genommen und ins Folgejahr übertragen worden ist, kann der Dienstgeber **im Übertragungszeitraum** einen Urlaubsantrag nicht mehr ablehnen, sondern muss ihn gewähren.⁷

a) Dringende dienstliche Belange

Bloße Störungen im Betriebsablauf durch die urlaubsbedingte Abwesenheit eines Mitarbeiters reichen noch nicht für die Annahme dringender betrieblicher Belange. Sie sind als

⁷ LAG BW, Urteil vom 03.06.2009 – 10 SaGa 1/09; Neumann, in: Neumann/Fenski/Kühn, BUrlG, 11. Aufl., § 7 Rn 54; Gundel, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 2, Anlage 14 § 1 Rn 74.

normale Folge einer Urlaubsabwesenheit hinzunehmen und vom Dienstgeber durch entsprechende Personaldispositionen auszugleichen. Andererseits ist es auch nicht erforderlich, dass dem Dienstgeber durch die Arbeitsbefreiung zum gewünschten Termin ein erheblicher Schaden drohen muss. Es muss eine Abwägung der beiderseitigen Interessen erfolgen.

Dringende betriebliche Belange können u.a. sein⁸:

- die unvorhergesehenen Unterbesetzung in Betrieb oder einer Abteilung wegen eines besonders hohen Krankenstands oder wegen der Kündigung anderer Mitarbeiter,
- eine unerwartet große Menge an Arbeit durch einen zusätzlichen Auftrag,
- eine besonders arbeitsintensive Zeit wegen der Eigenart einer Branche (Schlussverkauf, Weihnachten im Einzelhandel, Grippewelle bei Krankenhäusern und Apotheken),
- feststehende Betriebsferien

Der Dienstgeber kann auch eine **Urlaubssperre** anordnen, wenn dafür dringende dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen. Dazu braucht er allerdings die Zustimmung der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 2 MAVO.⁹ Bereits genehmigte Urlaubsanträge werden dadurch aber nicht berührt.

b) Vorrangige Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter

Wenn es betrieblich nicht möglich ist, dass mehrere Mitarbeiter wie gewünscht gleichzeitig Urlaub nehmen können, muss der Dienstgeber nach sozialen Gesichtspunkten abwägen, welche Urlaubswünsche Vorrang genießen. Zu diesen sozialen Gesichtspunkten zählen z.B.¹⁰:

- Urlaubsmöglichkeiten des berufstätigen Partners und der schulpflichtigen Kinder,
- eine bisherige Urlaubsgewährung in besonders beliebten Zeiten (daher können auch Mitarbeiter ohne schulpflichtige Kinder nach mehrjähriger erfolgloser Urlaubsbeantragung in Schulferienzeiten einmal zum Zuge kommen),
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- erstmaliger oder wiederholter Urlaub in diesem Kalenderjahr,
- Erholungsbedürftigkeit (besonders arbeitsintensiver Einsatz in der Vergangenheit, schwerwiegende Erkrankung)

⁸ Gallner, in: Erfurter Kommentar, 17. Aufl., § 7 BUrlG Rn 18.

⁹ Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO-Kommentar, § 36 Rn 47.

¹⁰ Aufzählung siehe Gallner, in: Erfurter Kommentar, 17. Aufl., § 7 BUrlG, Rn 19.

- Wenn ein Mitarbeiter im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation Urlaub beantragt, muss der Dienstgeber gemäß § 1 Abs. 6 Satz 3 Anlage 14 / § 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG zu den AVR diesen Urlaub gewähren.

4. Kein einseitiges Widerrufsrecht nach Festsetzung des Urlaubs

Ist der Urlaub einmal durch den Dienstgeber festgesetzt worden, kann der Urlaubszeitraum **weder vom Dienstgeber noch vom Mitarbeiter** einseitig widerrufen werden. Eine Änderung ist nur einvernehmlich möglich. Sicherheitshalber sollte sich ein Mitarbeiter daher die Urlaubsgewährung durch den Dienstgeber schriftlich geben lassen, um im Zweifel nachweisen zu können, dass der Urlaubsantrag genehmigt worden ist.

Nur in echten unvorhergesehenen Notfällen (z.B. Naturkatastrophen, drohender Zusammenbruch des Unternehmens) ist ein Widerrufsrecht des Dienstgebers vorstellbar. Dann muss er jedoch dem Mitarbeiter die durch den Widerruf entstehenden Aufwendungen ersetzen, z.B. Hotelkosten, wenn nicht mehr kostenfrei storniert werden konnte, Flugtickets; nicht: angeschaffte Ausrüstungsgegenstände¹¹. Bloße dringende betriebliche Gründe, die für eine Ablehnung des Urlaubsantrags reichen, genügen dagegen nicht als Widerrufsgrund

Ein **Rückruf des Mitarbeiters aus dem bereits angetretenen Urlaub** kommt praktisch nicht in Betracht. Der Mitarbeiter ist auch nicht verpflichtet, dem Dienstgeber seine Urlaubsanschrift zu hinterlassen.¹²

Eine **Vereinbarung**, in der sich ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet, den **Urlaub** im Falle des Rückrufs durch den Arbeitgeber **abzubrechen** und die Arbeit wiederaufzunehmen, verstößt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegen zwingendes Urlaubsrecht (§ 13 BUrlG) und ist daher **rechtsunwirksam**.¹³

5. Sonderfall: Betriebsurlaub

Betriebsurlaub kann aus betriebstechnischen Gründen festgelegt werden. Dann müssen alle Mitarbeiter in dieser Betriebsferienzeit auch Urlaub nehmen. Bei der Festlegung muss der Dienstgeber aber die Interessen der Mitarbeiter berücksichtigen. Gibt es z.B. mehrere Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern, sollte zumindest ein Teil der Betriebsferien in den Schulferien liegen. Für die Einführung von Betriebsferien ist außerdem gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 2 MAVO die Zustimmung der MAV erforderlich.

¹¹ Neumann, in: Neumann/Fenski/Kühn, BUrlG, 11. Aufl., § 7 Rn 38.

¹² Gallner in: Erfurter Kommentar, 17. Aufl., § 7 BUrlG, Rn 27.

¹³ BAG, Urteil 20.06.2000 - 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99.

a) Wie lange darf der Betriebsurlaub sein?

Eine feste Grenze, welcher Anteil vom Gesamturlaub des Mitarbeiters für Betriebsferien verplant werden darf, gibt es nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat einmal einen Betriebsurlaub von 3/5 des Jahresurlaubs noch als angemessen angesehen.¹⁴ Da diese Entscheidung das Ergebnis einer Interessenabwägung im konkreten Fall gewesen ist, gilt diese Quote nicht absolut. Trotzdem kann wegen dieses Grundsatzurteils davon ausgegangen werden, dass nicht der gesamte Jahresurlaub als Betriebsurlaub festgesetzt werden darf, sondern dass ein Anteil zur individuellen Urlaubsplanung übrig bleiben muss.¹⁵

Für die **Kindergartenferien** gibt es eine (jährliche) **Empfehlung des Erzbischöflichen Ordinariates**¹⁶ mit entweder 26 oder 30 Schließungstagen. In der Dienstordnung für Erzieher ist festgelegt, dass Erziehern Erholungsurlaub grundsätzlich während der Schließungszeit des Kindergartens gewährt wird (§ 10 der Anlage 4g zur AVO). Wenn über die Schließtage hinaus noch Urlaub übrig ist, kann er zu anderen Zeiten genommen werden.

b) Was ist, wenn ich vor der Festlegung von Betriebsurlaub schon Urlaub genehmigt bekommen oder genommen habe?

Setzt der Dienstgeber erst dann Betriebsurlaub fest, nachdem er den Urlaubsantrag eines Mitarbeiters genehmigt hat, und ist nun nicht mehr genug Resturlaub übrig, um noch den Betriebsurlaub abzudecken, trägt der Dienstgeber das Risiko. Wenn der Mitarbeiter seine Arbeitsbereitschaft anzeigt, der Dienstgeber ihn wegen des Betriebsurlaubs aber nicht beschäftigen kann, bekommt der Mitarbeiter trotzdem seine Vergütung fortgezahlt.

Auch Mitarbeitern, die **während der Wartezeit** zu Beginn des Dienstverhältnisses noch keinen vollen Urlaubsanspruch haben, kann einvernehmlich im Vorgriff Betriebsurlaub gewährt werden. Ansonsten müssen sie beschäftigt werden oder der Dienstgeber gerät in Annahmeverzug und muss trotzdem das Gehalt weiterzahlen.¹⁷ Für den Fall, dass sie vorzeitig ausscheiden, darf der Dienstgeber das ggf. zuviel erhaltene Urlaubsentgelt nicht zurückfordern.¹⁸

c) Was ist, wenn ich während des Betriebsurlaubs krank werde?

Auch bei Erkrankung während der Betriebsferien gilt, dass die Krankheitstage als Urlaubstage erhalten bleiben und zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden dürfen,

¹⁴ BAG, Urteil vom 28.07.1981 – ABR 79/79.

¹⁵ Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO-Kommentar, § 36 Rn 46.

¹⁶ z.B. für 2017: ABl. 11/2016 vom 19. April 2016, S. 371f..

¹⁷ BAG, Urteil vom 02.10.1974 – 5 AZR 507/73.

¹⁸ LAG Niedersachsen, Urteil vom 20.08.1980 – 5 Sa 38/80.

soweit der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilt und durch ärztliches Attest nachweist.

6. Beteiligung der MAV

Wenn der Dienstgeber Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung aufstellen will, braucht er dazu gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 2 MAVO die Zustimmung der MAV. Die MAV kann auch selbst die Initiative ergreifen und gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 2 MAVO die Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung beantragen. Außerdem kann gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 3 MAVO eine Dienstvereinbarung über die Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung abgeschlossen werden.

Darin kann das Verfahren im Vorfeld der Urlaubsgewährung festgelegt werden, z.B. ob und ggf. bis wann man sich mit wievielen Urlaubsanteilen in eine Urlaubsliste eintragen muss, wie das Genehmigungsverfahren abläuft, insbesondere innerhalb welcher Frist der Dienstgeber auf den Urlaubsantrag reagieren muss, welche Kriterien bei kollidierenden Urlaubswünschen mehrerer Mitarbeiter gelten, Regelungen zur Urlaubsvertretung, Betriebsferien, Zeiten mit Urlaubssperre aus betrieblichen Gründen etc.

FAZIT:

Grundsätzlich ist der Dienstgeber verpflichtet, die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Er kann den Urlaubswunsch nur aus dringenden dienstlichen oder aus sozialen Gründen, wenn Urlaubswünsche anderer den Vorrang haben, verweigern.

Eine Selbstbeurlaubung ist unzulässig. Reagiert der Dienstgeber nicht auf einen Urlaubsantrag oder lehnt er ihn ab, kann der Mitarbeiter versuchen, den Urlaubsanspruch notfalls gerichtlich feststellen zu lassen.

Mit Zustimmung der MAV kann für einen Teil des Gesamturlaubs Betriebsurlaub angeordnet werden.

Sinnvoll ist die Festlegung von Urlaubsregelungen, für die es die Zustimmung der MAV braucht.