

Entwurf

Betriebsvereinbarung

zwischen
der ...
- nachfolgend: „Arbeitgeber“ -

und

dem Betriebsrat der ...
- nachfolgend: „BR“ -

Zur Regelung der Urlaubsansprüche der Beschäftigten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Allgemeines

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden (im Folgenden Mitarbeiter oder Beschäftigte) der ... im Betrieb ... Ausgenommen sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG.

2. Urlaubsplanung

Im Zeitraum vom 15. Oktober bis zum 15. November haben die Mitarbeiter die Gelegenheit Urlaubswünsche für das kommende Urlaubsjahr in die vom Arbeitgeber spätestens am 15. Oktober zur Verfügung zu stellenden Urlaubslisten (Urlaubsplan) einzutragen. Die Eintragungen müssen spätestens am 15. November erfolgen. Eintragungen in die Urlaubslisten, die verspätet zwischen dem 15. November und dem 30. November erfolgen, werden bei Kollision mit anderen Urlaubsanträgen wie spätere Urlaubsanträge als nachrangig behandelt. Eintragungen nach dem 30. November werden als nachträgliche Urlaubswünsche gemäß Ziffer 5 behandelt.

Es kann hierbei der gesamte Jahresurlaub, auf Wunsch auch zusammenhängend, eingetragen werden. Es müssen hierbei mindestens 10 Tage (bei einer 5 Tage Woche), auf Wunsch auch zusammenhängend, eingetragen werden.

Vor der Ausgabe der Urlaubslisten vermerkt der Arbeitgeber bei jedem Beschäftigten den Urlaubsanspruch für das bevorstehende Urlaubsjahr sowie etwaige Resturlaubsansprüche aus dem abgelaufenen Urlaubsjahr auf den Urlaubslisten.

Auf Verlangen ist den Beschäftigten der Umfang des noch verbleibenden, bisher nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaubes sowie des bisher unverplanten Jahresurlaubes schriftlich zu bescheinigen. Sofern noch Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen, sind diese auf Verlangen ebenso zu bescheinigen.

Den Beschäftigten ist die Abschrift ihrer Eintragungen in die Urlaubslisten mit Datum der Abgabe zu quittieren. Dem Betriebsrat ist Einsicht in die Urlaubslisten zu gewähren.

Der Arbeitgeber teilt den Beschäftigten bis zum 01. Dezember schriftlich mit, wenn allen Urlaubswünschen der Beschäftigten ihrer Abteilung entsprochen werden kann. Diese

Urlaubswünsche gelten als genehmigt, eines gesonderten Antrages bedarf es bezüglich dieser Urlaubswünsche nicht.

Kann nicht allen Urlaubswünschen der Beschäftigten ihrer Abteilung entsprochen werden, so ist diesen Beschäftigten zeitnah schriftlich mitzuteilen, dass über ihre Urlaubswünsche derzeit noch nicht entschieden werden kann.

3. Grundsätze der Urlaubsgewährung

Kollidierende Urlaubswünsche der Belegschaft können nur dann abgelehnt werden, wenn diesen dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen.

Dringende betriebliche Belange können grundsätzlich durch die Unterschreitung der in den jeweiligen Abteilungen notwendigen Mindestanwesenheitsquote der Stammbeslegschaft vorliegen.

Die Betriebsparteien gehen von Mindestanwesenheitsquoten der Stammbeslegschaft gemäß **(Anlage 1)** aus.

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass zur konkreten Urlaubsvertretung Leiharbeitnehmer, Springer und Aushilfskräfte eingesetzt werden können. Die jeweiligen Einzelmaßnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.

Kann nicht allen Urlaubswünschen wegen vorrangiger dringender betrieblicher Belange entsprochen werden, so richtet sich die Urlaubsgewährung für diese Urlaubswünsche nach folgenden sozialen Kriterien. Diese können nur berücksichtigt werden, soweit sie dem Arbeitgeber bekannt sind.

Während der Schulferien- und Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen:

- Beschäftigte mit minderjährigen, schulpflichtigen Kindern oder Kindern in Betreuungseinrichtungen (Prio 1)
- Beschäftigte mit Ehe- oder Lebenspartnern mit zeitlich gebundener Urlaubsgestaltungsmöglichkeit (Prio 2)
- Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen 1.Grades oder Ehepartnern (Prio 3)

Außerhalb von Schulferien- und Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen

- Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern (Prio 1)
- Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen 1.Grades oder Ehepartnern (Prio 2)

Kann auch nach diesen Kriterien kein Vorrang festgestellt werden, so entscheidet das Los. Urlaubswünsche die auf diesem (Los-) Wege bewilligt werden haben bei erneuter Kollision wegen Gleichwertigkeit nach sozialen Kriterien im Folgejahr Nachrang.

Nachträgliche Urlaubswünsche zeitlich nach der Jahresurlaubsplanung und Änderungswünsche haben gegenüber bereits verplanten Urlaubswünschen keinen Vorrang.

Den Beschäftigten muss auf Verlangen einmal jährlich ein zusammenhängender Erholungsurlaub von mindestens 3 Wochen gewährt werden. Beschäftigte können auch ihren kompletten Urlaub zusammenhängend beantragen.

Über die Urlaubsanträge entscheiden grundsätzlich die unmittelbaren Vorgesetzten, soweit den Urlaubswünschen der Beschäftigten entsprochen werden soll. Zur Ablehnung von Urlaubsanträgen ist nur der Niederlassungsleiter berechtigt.

4. Verfahren bei Ablehnung – Konfliktlösung

Ist der in der Urlaubsliste eingetragene Urlaubswunsch des Beschäftigten vom Arbeitgeber schriftlich bis zum 01. Dezember abgelehnt worden, und hat der Betriebsrat aus diesem Grunde den Urlaubsplan abgelehnt, so finden Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber statt mit dem Ziel, einen einvernehmlichen Urlaubsplan aufzustellen.

Sind die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bis zum 30. Dezember nicht erfolgreich abgeschlossen, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

5. Nachträgliche Urlaubsanträge und Änderungsanträge

Nachträgliche Änderungswünsche des beantragten Urlaubs und Urlaubsanträge nach dem 30. November werden beim Arbeitgeber mit einem entsprechenden Formular schriftlich beantragt.

Nachträgliche Änderungswünsche des beantragten Urlaubs und Urlaubsanträge nach dem 30. November, außerhalb der Jahresurlaubsplanung, sind gegenüber bereits genehmigten Urlaubsansprüchen nachrangig.

Kann nicht allen gleichzeitigen nachträglichen Änderungswünschen des beantragten Urlaubs und Urlaubsanträgen nach dem 30. November außerhalb der Jahresurlaubsplanung stattgegeben werden, so sind diese nach den vorstehenden sozialen Vorrangkriterien (Ziffer 3) zu behandeln.

Über nachträgliche Urlaubsanträge und Urlaubsänderungsanträge entscheidet der Arbeitgeber innerhalb von 7 Kalendertagen. Der Urlaub gilt als bewilligt, wenn dem Beschäftigten nicht innerhalb von 7 Kalendertagen schriftlich Hinderungsgründe vom Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Betriebsrat erhält hiervon eine Abschrift. Über Urlaubsanträge zu Urlaubsbeginn innerhalb von 5 Arbeitstagen entscheidet der Arbeitgeber unverzüglich. Der Urlaub gilt als bewilligt, wenn dem Beschäftigten die Ablehnung nicht schriftlich bis zum Urlaubsbeginn mitgeteilt wurde und der Antrag mindestens 3 Arbeitstage vor Urlaubsbeginn gestellt wurde.

Erhebt der Arbeitgeber Einspruch gegen den Urlaub, verhandeln Betriebsrat und Arbeitgeber unverzüglich, hierüber. Kommt eine Einigung über die Urlaubsgewährung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung der Betriebsparteien.

6. Sonderurlaube

Die Gewährung von Sonderurlauben unter Fortzahlung der Vergütung bedarf bezüglich der Kriterien und Verfahren der Mitbestimmung des Betriebsrates. Ob Sonderurlaube gewährt werden, entscheidet der Arbeitgeber. Kommt eine Einigung der Betriebsparteien zur Gewährung von Sonderurlauben nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung werden folgende Sonderurlaube praktiziert:

- Hochzeit, 2 Arbeitstage, Nachweisdokument; Heiratsurkunde
- Geburt, 2 Arbeitstage, Nachweisdokument; Geburtsurkunde
- Tod des Partners oder (Adoptiv-, Stief-, Pflege-) Kindes, 2 Arbeitstage, Nachweisdokument; Sterbeurkunde
- Schwere Erkrankung des Partners, 2 Arbeitstage, Nachweisdokument; Nachweis des behandelnden Arztes
- Konfirmation, Erstkommunion, freireligiöse Weihe, Hochzeit des (Adoptiv-, Stief-, Pflege-) Kindes, 1 Arbeitstag, Nachweisdokument; geeigneter Nachweis
- Silberne Hochzeit 1 Tag und goldene Hochzeit, 2 Arbeitstage, Nachweisdokument; Heiratsurkunde
- Tod eines Elternteils oder Geschwister 2 Arbeitstage; Nachweisdokument: Sterbeurkunde
- 20 jähriges Betriebsjubiläum, 1 Arbeitstage
- 30 jähriges Dienstjubiläum, 1 Arbeitstage
- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, 1 Arbeitstage (nur 1 Mal/Jahr), Nachweisdokument; Meldebescheinigung

Von der Gewährung der Sonderurlaube bleibt die Geltung des § 616 BGB unberührt.

7. Urlaubssperren/Betriebsruhe

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einseitig Urlaubssperren und Betriebsruhezeiten anzuordnen. Dies ist nur nach vorheriger Vereinbarung mit dem Betriebsrat möglich.

8. Arbeitgeberseitiger Widerruf der Urlaubserteilung

Gewährter Urlaub kann nur bei Vorliegen eines Notfalles im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes arbeitgeberseitig widerrufen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten den durch einen arbeitgeberseitigen Urlaubswiderruf entstandenen Schaden (z.B. Unvermeidbare Urlaubskosten; Stornierungskosten; Mehrkosten erneuter Urlaubsbuchung) zu ersetzen.

9. Inkrafttreten und Gültigkeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung durch den Arbeitgeber und Betriebsrat in Kraft. Sie gilt für unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Sie wirkt in allen ihren Teilen bis zur Unterzeichnung einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

Die Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung kann selbständig gekündigt werden und wirkt sodann eigenständig nach.

... , den

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Einigungsstellenvorsitzender