

14. März 2014

## Urlaub

Gleicht die Urlaubsplanung in Ihrer Firma auch einem „Windhundrennen“? Der Urlaubsantrag, der zuerst beim Chef ist, wird genehmigt – ohne Rücksicht darauf, dass andere zu diesem Zeitpunkt aus sozialen Gründen eher Urlaub bekommen sollten. Oder ist die Redaktion im Februar/März „entvölkert“, weil noch so viele Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen? Falls das praktizierte Verfahren die Beteiligten stört: Transparenz kann der Betriebsrat schaffen, denn er hat ein Mitbestimmungsrecht beim Urlaub. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans mitbestimmen. Er kann auch die zeitliche Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer mitentscheiden, sofern zwischen Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.

Auch eine Urlaubssperre – weil z. B. ein neues Redaktionssystem eingeführt werden soll – kann der Chefredakteur nicht aus eigener Machtvollkommenheit anordnen. Er braucht dazu das Okay des Betriebsrats.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, so entscheidet notfalls die Einigungsstelle über Urlaubsgrundsätze bzw. den Urlaub des Einzelnen (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Damit das nicht notwendig wird, sollten sich Betriebsrat und Geschäftsführung auf eine Betriebsvereinbarung zum Urlaub einigen. So könnte eine solche Vereinbarung aussehen:

### Entwurf Betriebsvereinbarung Urlaubsgrundsätze

#### **§ 1 Individuelle Planung**

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bis zum 15. Januar einen individuellen Urlaubsplan für das laufende Kalenderjahr zu erstellen und bei der Personalabteilung einzureichen. Mitarbeiter, die sich gegenseitig in ihrem Arbeitsgebiet vertreten, sollen sich vor der Einreichung dieses individuellen Plans absprechen, damit nach Möglichkeit keine Überschneidungen der Urlaubswünsche entstehen.

#### **§ 2 Urlaubsreserve**

Es muss der gesamte Jahresurlaub mit Ausnahme von fünf Arbeitstagen bis zum oben vorgesehenen Stichtag verplant werden.

### **§ 3 Urlaubspläne**

Die eingereichten Urlaubspläne gelten als genehmigt, wenn die Personalabteilung für die Urlaubswünsche im ersten Quartal des Jahres nicht innerhalb von 14 Tagen Bedenken gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer anmeldet. Die Urlaubswünsche für die folgenden Quartale gelten als genehmigt, wenn der Widerspruch nicht bis zum 28. Februar beim Arbeitnehmer eingegangen ist.

Die Personalabteilung ist berechtigt, Widerspruch zu erheben, wenn Mitarbeiter, die sich in ihren Arbeitsgebieten vertreten, gleichzeitig abwesend sein wollen oder wenn infolge von vorhersehbaren Abwesenheitszeiten (Kur, Operation, Sonderaktionen) ein erhöhter Arbeitsanfall in der Abteilung entsteht.

Kommt eine einvernehmliche Terminverschiebung unter allen Beteiligten nicht zustande, so ist die Angelegenheit mit dem Betriebsrat erneut zu beraten. Wird auch in diesem Gespräch keine Einigung erzielt, so entscheidet die Personalabteilung unter Beachtung dieser Betriebsvereinbarung und des Bundesurlaubsgesetzes.

### **§ 4 Urlaubssperre**

Die Festlegung von Urlaubssperren für gewisse Zeiträume und/oder bestimmte Abteilungen bedarf der Mitbestimmung des Betriebsrats.

### **§ 5 Abweichung vom Urlaubsplan**

Der ausdrücklich oder durch Zeitablauf genehmigte Urlaubsplan ist für alle Beteiligten verbindlich. Der Arbeitgeber kann zum Nachteil der Arbeitnehmer von diesem Urlaubsplan nur aus dringenden betrieblichen Gründen abweichen. In diesem Fall trägt der Arbeitgeber die Reise-Stornokosten sowohl für den Mitarbeiter als auch für dessen mitreisende Familienangehörige bzw. Lebensgefährten. Will der Arbeitnehmer vom Urlaubsplan abweichen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, ihn auf Zeiträume zu verweisen, die weder mit den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer noch mit dem Arbeitsanfall in der betroffenen Abteilung kollidieren.

### **§ 6 Versäumte individuelle Planung**

Arbeitnehmer, die ihren Urlaubsplan nicht rechtzeitig zu dem in § 1 genannten Stichtag einreichen, können vom Arbeitgeber auf Termine verwiesen werden, die weder mit den Wünschen anderer Arbeitnehmer noch mit dem Arbeitsanfall in der Abteilung kollidieren.

### **§ 7 Urlaubsteilung**

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens drei Wochen zusammenhängend gewährten Urlaub. Im Übrigen sind die jeweiligen tariflichen Regelungen zu beachten.

### **§ 8 Vorrang**

Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern muss vorrangig vor den übrigen Arbeitnehmern während der Schulferien Urlaub gewährt werden.

### **§ 9 Urlaub außerhalb der Sommer-Saison**

Arbeitnehmer, die mindestens drei Wochen Urlaub in den Monaten Mai bis September hatten, können im Folgejahr darauf verwiesen werden, ihren Haupturlaub außerhalb dieser genannten Monate zu nehmen. Dies gilt auch für Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern.

### **§ 10**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am XXX in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum XXX gekündigt werden. Nach Ablauf der Betriebsvereinbarung gelten diese Regelungen weiter, bis sie durch eine neue Abmachung ersetzt werden.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/2 01 72 11; E-Mail: [the@djv.de](mailto:the@djv.de)