

Betriebsvereinbarung

XX-XX-XX

Urlaubsgrundsätze

Zwischen der Unternehmensleitung der Fa. sowie dem Betriebsrat wird gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 5 nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Diese Betriebsvereinbarung ersetzt alle bisherigen mündlichen oder schriftlichen Absprachen zu Urlaubsgrundsätzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat mit Ausnahme der "Regelungsabsprache zur Auszahlung von Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltung der MitarbeiterInnen des Personalpools" vom xx.xx.xxxx.

1. Präambel

Diese Betriebsvereinbarung soll mit den nachstehenden Regelungen zu den Urlaubsgrundsätzen einen reibungslosen Ablauf bzgl. der Planung, der Genehmigung sowie der Wahrnehmung des Erholungsurlaubs sicherstellen.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen der Fa. mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 BetrVG unabhängig von dem räumlichen Einsatzort.

3. Urlaubsanspruch

Gemäß Gleichbehandlungsgebot haben alle MitarbeiterInnen einen kalenderjährlichen Anspruch von 30 Urlaubstagen. Für MitarbeiterInnen, die nicht das ganze Jahr beschäftigt sind, verringert sich der Anspruch um 2,5 Urlaubstage pro Monat der Nichtzugehörigkeit zum Betrieb. Dies gilt nicht für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung auf Veranlassung des Arbeitgebers nach dem 31. März eines Jahres; in diesen Fällen steht den ArbeitnehmerInnen der volle Jahresurlaub zu.

Eine Rückholung aus dem Urlaub, auch aus dringenden betrieblichen Gründen ist nicht statthaft; dies schließt die freiwillige Unterbrechung des Urlaubs durch die/den ArbeitnehmerIn auf Wunsch des Arbeitgebers nicht aus.

4. Zeitraum der Inanspruchnahme

Grundsätzlich gilt, daß der Jahresurlaub im Laufe des Kalenderjahres zu nehmen ist. Ist dies aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich, so kann der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden. Eine Übertragung über diesen Zeitraum hinaus ist nicht möglich; die Ablehnung eines Urlaubsgesuchs im Rahmen des übertragenen Urlaubs ab dem 01.01. ist nicht möglich; für den Erhalt von Urlaubsansprüchen von Langzeitkranken und ErwerbsminderungsrentnerInnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5. Urlaubsplanung

Um für die Beschäftigten und den Arbeitgeber größtmögliche Planungssicherheit zu erzielen, wird jeweils Anfang November des Vorjahres vom Arbeitgeber für alle Abteilungen ein Vor-druck für den Urlaubsplan des kommenden Jahres ausgegeben, auf den die Beschäftigten ge-mäß Bundesurlaubsgesetz die Hälfte ihres Jahresurlaubs einzutragen haben.

Die MitarbeiterInnen einer jeden Abteilung versuchen in gegenseitiger Absprache sicherzu-stellen, daß die vorgesehene Mindestbesetzung zu keinem Zeitraum unterschritten wird.

Eine Übersicht über alle Abteilungen und ihre Mindestbesetzung ist als Anlage 03-07-01-MB Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Diese Anlage kann jährlich neu zwischen Arbeitge-ber und Betriebsrat vereinbart werden.

Der Urlaubsplan ist spätestens am 25. November an den Arbeitgeber zurückzuleiten; wird den Plänen nicht bis zum 15. Dezember widersprochen, so gilt die Zustimmung unwiderruflich als erteilt.

Tragen MitarbeiterInnen keinen Urlaubswunsch in den Urlaubsplan ein, so erfolgt gemäß Bundesurlaubsgesetz die zeitliche Festlegung des Urlaubs im Umfang von bis zur Hälfte des Jahresurlaubs durch den Arbeitgeber.

6. Streitfälle

Können die KollegInnen untereinander keine Einigung erzielen, so gelten folgende Bestim-mungen für die Urlaubsgewährung:

- MitarbeiterInnen, die schulpflichtige Kinder oder Kinder, die in Kindertagesstätten oder –gärten untergebracht sind, sind während der Schulferien bzw. der Schließungszeiten der Betreuungseinrichtungen gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen zu bevorzugen.
- Dem nachrangig, aber anderen Urlaubswünschen gegenüber vorrangig, sind die Urlaubs-wünsche von ArbeitnehmerInnen, deren LebenspartnerInnen von Betriebsferien betroffen sind, in den entsprechenden Betriebsferienzeiten.
- Ist keiner dieser Fälle gegeben und stehen sich Urlaubswünsche einzelner Arbeitnehmer einer Abteilung gegenüber, und ist es unter Beachtung der Mindestbesetzung nicht mög-lich, allen Urlaubswünschen zu entsprechen, so entscheidet das Los.

Stehen den Urlaubswünschen einzelner ArbeitnehmerInnen dringende betriebliche Gründe entgegen und wird daher einem Urlaubsplan durch den Arbeitgeber widersprochen, so sind die Arbeitnehmer hierüber unverzüglich zu unterrichten. Binnen einer Woche haben Arbeit-geber und Betriebsrat zusammenzukommen und zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Kann in dieser Zeit keine Einigung erzielt werden, so ist gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle einzuberufen.

Alle nicht von den dringenden betrieblichen Gründen betroffenen Urlaubswünsche des Ur-lausplans sind dann zu genehmigen; der oder die von den dringenden betrieblichen Gründen betroffenen Urlaubswünsche bleiben bis zur Klärung durch die Einigungsstelle abgelehnt; der / die betroffenen ArbeitnehmerInnen verbleibt aber die Möglichkeit, den Urlaubswunsch zu verändern.

7. Ungeplanter Urlaub

Neben dem gemäß Punkt 5. zu planenden Urlaub verbleiben den ArbeitnehmerInnen bis ma-ximal 15 Tage Urlaub zur freien Verfügung. Für die Inanspruchnahme dieser Urlaubstage gelten die folgenden Regelungen:

- Einzelne Urlaubstage können mit einer Ankündigungsfrist von drei Tagen genommen werden; eine Ablehnung ist nicht möglich.
Die Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist berechtigt den Arbeitgeber zur Ablehnung des Urlaubs.
- Kurzzurlaube zwischen zwei und fünf Tagen können mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen beantragt werden; der Beantragung ist zu entsprechen, wenn ihr nicht dringende betriebliche Gründe (z.B. Unterschreitung der Mindestbesetzung) entgegenstehen. Sollte dies so sein, so ist der Antragsteller binnen 3 Tagen nach Beantragung vom Arbeitgeber zu unterrichten, daß dieser dem Urlaubsantrag widersprochen hat. Erfolgt keine derartige Unterrichtung, so gilt der Urlaubsantrag als genehmigt.
Im Falle des Widerspruchs durch den Arbeitgeber haben Arbeitgeber und Betriebsrat binnen einer Woche zusammenzukommen und zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Kann in dieser Zeit keine Einigung erzielt werden, so ist gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle einzuberufen.
Wird ein Kurzzurlaub zwischen zwei und fünf Tagen mit einer Ankündigungsfrist von mehr als 4 Wochen beantragt, so ist eine Ablehnung nicht möglich.
Die Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist berechtigt den Arbeitgeber zur Ablehnung des Urlaubs.
- Möchte der Arbeitnehmer mehr als fünf Tage seines Urlaubs am Stück nehmen, so hat er dies mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 6 Wochen zu beantragen. Der Beantragung ist zu entsprechen, wenn ihr nicht dringende betriebliche Gründe (Unterschreitung der Mindestbesetzung) entgegenstehen. Sollte dies so sein, so ist der Antragsteller binnen 3 Tagen nach Beantragung vom Arbeitgeber zu unterrichten, daß dieser dem Urlaubsantrag widersprochen hat. Erfolgt keine derartige Unterrichtung, so gilt der Urlaubsantrag als genehmigt.
Im Falle des Widerspruchs durch den Arbeitgeber haben Arbeitgeber und Betriebsrat binnen einer Woche zusammenzukommen und zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Kann in dieser Zeit keine Einigung erzielt werden, so ist gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle einzuberufen.
Die Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist berechtigt den Arbeitgeber zur Ablehnung des Urlaubs.

8. Unbezahlter Urlaub

Um einerseits Gestaltungsspielräume für die ArbeitnehmerInnen zu schaffen und andererseits Kosteneinsparungen für den Arbeitgeber zu ermöglichen, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen. Für die Inanspruchnahme, Beantragung und ggf. Genehmigung gelten die Bestimmungen von Punkt 7. entsprechend.

9. Auslegung dieser Betriebsvereinbarung

Sollte es bei der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten oder sollte es zu sonstigen Streitigkeiten mit dieser oder aus dieser Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommen, so verhandeln beide Seiten mit dem Ziel einer Einigung. Sollte diese nicht erreicht werden können, so entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle gemäß § 87 BetrVG. Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten beider Seiten bleiben hierdurch unberührt.

10. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, wobei sie gemäß § 87 BetrVG bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung nachwirkt. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so behalten die anderen Bestimmungen dennoch ihre Gültigkeit.

_____, den

Geschäftsleitung

Betriebsrat