

Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung

2. aktualisierte Auflage

Markus Neuhaus, Ralf Heidemann

Inhalt

Zusammenfassung	3
Vorwort	4
Abkürzungsverzeichnis.	4
1 Rahmenbedingungen	5
2 Regelungsinhalte	6
3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	42
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	47
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	49
6 Bestand der Vereinbarungen	54
Literatur- und Internethinweise	56
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	57

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung

Markus Neuhaus, Ralf Heidemann

Markus Neuhaus (Fachanwalt für Arbeitsrecht) und Ralf Heidemann (Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dipl.-Betriebswirt) führen zusammen eine Fachkanzlei für Arbeitsrecht in Essen. Beide waren früher als Jugend- und Auszubildendenvertreter und anschließend als Betriebsräte in einem Unternehmen der Chemie- bzw. Energiebranche tätig. Ihre Kanzlei berät ausschließlich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Betriebsräte.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Stand: August 2015

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Zusammenfassung

Grundsätze für die Urlaubsplanung zu vereinbaren ist von hoher praktischer Relevanz, da Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen idealerweise aufeinander abgestimmt und Besonderheiten kollektiv berücksichtigt werden. Die Ziele, die häufig mit den untersuchten Vereinbarungen zur Urlaubsplanung verbunden sind, lassen sich grob in drei Bereiche einteilen:

- reibungsloser Ablauf der Urlaubsplanung und der Erteilung des Urlaubs
- Vermeidung und Übertragung von Resturlaub und dessen Abbau
- gerechte Behandlung der Interessen von Beschäftigten.

Die beiden erstgenannten Punkte nehmen den weitaus größten Raum ein.

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Urlaub sind für die Interessenvertretungen ein wichtiges Mittel, um Mitbestimmung im Betrieb bzw. in der Verwaltung ausüben zu können. Im Zuge dessen werden auch die Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates sowie die Rechte der Beschäftigten oft zum Gegenstand von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gemacht.

Die Auswertung zeigt: Auf den Betrieb oder die Dienststelle abgestimmte Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung erweisen sich als sinnvoll. Sie vermeiden Streit unter den Betriebsparteien und mit den Beschäftigten und sorgen für Rechtssicherheit und Gleichbehandlung.

Bestehende betriebliche Vereinbarungen sollten gleichwohl regelmäßig überprüft werden. Gerade ältere Vereinbarungen sind häufig der sich weiterentwickelnden Rechtsprechung in Europa nicht angepasst. Dies betrifft vor allem die Bereiche Antidiskriminierung und Verfall von Urlaubsansprüchen bei Krankheit.

Vorwort

Urlaub – die schönste Zeit des Jahres! Damit das auch wirklich so eintritt, sollte die Urlaubszeit für Beschäftigte im Betrieb gut geplant und gerecht umgesetzt werden. Dazu gehört, dass die zeitliche Lage und Verteilung abgestimmt und auch besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Betriebs- und Personalräte bestimmen mit, wenn es um Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung geht.

Für die Analyse wurden 77 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1968 bis 2014 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Urlaubsgrundsätzen bestehen und wie die betrieblichen Akteure Urlaubsplanungen aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AWbG	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundenserziehungsgeldgesetz (bis 2006)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMTG	Bundesmanteltarifvertrag für Gemeindearbeiter
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
PersVG	Personalvertretungsgesetz
SchwBG	Schwerbehindertengesetz (heute SGB IX)

1 Rahmenbedingungen

Urlaub dient dazu, dass die Beschäftigten sich erholen. Sie sollen sich im Urlaub regenerieren, ihre Arbeitskraft auffrischen bzw. wiederherstellen. Der Anspruch auf Urlaub ist in der Praxis meist durch einen Tarifvertrag, zumindest aber durch die §§ 1–3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) begründet. Rechtliche Ergänzungen hierzu finden sich in der Regel in Spezialgesetzen wie zum Beispiel dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG), einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder im Arbeitsvertrag.

Historisch betrachtet ergibt sich ein Urlaubsanspruch schon aus der allgemeinen Erklärung für Menschenrechte von 1948. Dort heißt es: „Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen, bezahlten Urlaub“. Dass der Urlaub der Erholung der Beschäftigten dient, wird im deutschen Recht durch § 8 BUrlG gewährleistet. Demnach dürfen sie während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit leisten, die dem Urlaubszweck widerspricht.

Im Rahmen der vorliegenden Auswertung wurden 76 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Urlaubsplanung und Urlaubsgrundsätze ausgewertet. Da sich die urlaubsbedingte Abwesenheit einzelner oder mehrerer Beschäftigter auf den gesamten Betriebsablauf auswirkt, sind die aus der Urlaubsgewährung entstehenden Folgen auch Gegenstand der betriebs- und personalrätlichen Mitbestimmung. Die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen sind daher in den jeweiligen Vorschriften im sozialen und auch im personellen Mitbestimmungssektor zu finden. Im Mittelpunkt steht dabei § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ferner kontrolliert der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Einhaltung des zwingenden gesetzlichen Urlaubsrechts sowie der einschlägigen Tarifvorschriften.

Die Urlaubsgewährung ist oft Gegenstand widerstreitender Interessen. Grundsätzlich wäre es für den Arbeitgeber am besten, er könnte den Urlaub der Beschäftigten einseitig bestimmen – sei es nach individuellen oder kollektivarbeitsrechtlichen Gesichtspunkten. Er könnte dann geschickt auf konjunkturelle Schwankungen, witterungsbedingte Störungen, auf notwendige Bauvorhaben im Betrieb oder auf andere Anpassungsanforderungen reagieren. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hingegen wäre es am liebsten, ihre Urlaubsplanung nach eigenem Gutdünken vornehmen zu können, ohne sich mit dem Arbeitgeber oder untereinander abstimmen zu müssen. Für den Betriebsrat geht es hingegen in erster Linie darum, Streit zu vermeiden bzw. beizulegen. Er nutzt dafür häufig das Instrument Betriebsvereinbarung: Diese soll dabei helfen, klare und gerechte Verfahrensgrundsätze aufzustellen.

Das Gestaltungsrecht, das dem Arbeitgeber und der einzelnen Arbeitskraft bei der Festsetzung der Lage des Urlaubs zusteht, wird durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG eingeschränkt. Individuelle Urlaubswünsche seitens der Beschäftigten sowie die betrieblichen Interessen an einem reibungslosen und kontinuierlichen Betriebsablauf sollen aufeinander abgestimmt und ausgeglichen werden. Gleiches gilt für voneinander abweichende Interessen einzelner Arbeitnehmer an der Urlaubsplanung.

Der in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG verwendete Begriff Urlaub erfasst nicht nur die Erholungsurlaube im Sinne von § 1 BUrlG, sondern auch den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und für jugendliche Arbeitnehmer sowie jede weitere Form des Urlaubs. Einbezogen sind damit auch der Bildungsurlaub und alle anderen Arten bezahlter oder nicht bezahlter Freistellung. Unerheblich ist ebenso, ob es sich um bezahlten oder unbezahlten Sonderurlaub handelt. Auch sogenannte Familienpausen – Freistellungen für Erziehungs- und Familienarbeit auf freiwilliger Basis – sind mitbestimmungspflichtig. Urlaubsentgelte und mögliches zusätzliches Urlaubsgeld sind aufgrund der Sperrwirkung des § 77 Abs. 2 BetrVG hingegen grundsätzlich nicht Gegenstand der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Bei den hier untersuchten Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplanungen handelt es sich um Vereinbarungen, nach denen Arbeitgeber einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Urlaub gewähren. Hierunter fallen Regelungen a) zu geteiltem oder ungeteiltem Urlaub, b) zur Verteilung des Urlaubs innerhalb des Kalenderjahres, c) zum Verfahren, das eingehalten wer-

den muss, wenn mehrere Beschäftigte zur selben Zeit Urlaub nehmen wollen und d) zu einer eventuellen Urlaubssperre aufgrund besonderer betrieblicher Arbeitsspitzen wie zum Beispiel bei Schlussverkäufen oder Inventuren. Auch die Übertragung und der Verfall von Resturlauben werden häufig geregelt. Beim Verfall von Urlaubsansprüchen sind die einschneidendsten Veränderungen des deutschen Arbeitsrechts durch EU-Recht zu beachten. Die Mitbestimmung der Interessenvertretung ist in den vorliegenden Fällen der Urlaubsgrundsätze und -planungen zwingend erforderlich. Stellt der Arbeitgeber einseitig Urlaubsgrundsätze oder einen Urlaubsplan auf, sind diese Maßnahmen unwirksam. Gleiches gilt für einseitige Änderungen oder die Aufstellung solcher Pläne bzw. Teile solcher Pläne. Folgende Aspekte werden in den untersuchten Vereinbarungen nicht erfasst: a) Freistellungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder im Rahmen der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG, b) die Dauer von Urlaubsmaßnahmen sowie c) das Urlaubsentgelt und mögliches zusätzliches Urlaubsgeld. Häufig zu finden sind Regelungen, die Betriebsferien festlegen in Verbindung mit sogenannten Brückentagen. Diese Maßnahmen sind hingegen zwingend mitbestimmungspflichtig.

2 Regelungsinhalte

2.1 Ziele und Gegenstand der Vereinbarungen

Die Ziele, die am häufigsten mit den untersuchten Vereinbarungen zur Urlaubsplanung verbunden sind, lassen sich grob in drei Bereiche einteilen:

- reibungsloser Ablauf der Urlaubsplanung und Erteilung des Urlaubs
- Vermeidung und Übertragung von Resturlaub
- Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen.

Die beiden erstgenannten Punkte nehmen hierbei den weitaus größten Raum ein. In einigen Vereinbarungen wird zudem als Ziel formuliert, den Betriebsfrieden zu sichern.

„Vorstand und Betriebsrat sind sich einig, dass durch die Festlegung von Grundsätzen für die Gewährung von Erholungsurlaub Differenzen zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber vermieden werden können und dadurch die Betriebsabläufe reibungsloser gestaltet und der Betriebsfrieden besser gewahrt werden können.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/100/2006

Ein gesicherter Betriebsfrieden dient dem Wohl des Unternehmens und der Arbeitnehmer.

„Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass zwecks Gewährleistung ungestörter Betriebsabläufe, aber auch zur Sicherung des Betriebsfriedens, das Verfahren zur Abwicklung des Erholungsurlaubs festen Regeln in Form von Urlaubsgrundsätzen unterworfen werden sollte. Die nachfolgenden Bestimmungen dienen allein diesen Zwecken, zum Wohl des Unternehmens und seiner Arbeitnehmer.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/113/2004

Die meisten untersuchten Regelungen sehen zwar den Betriebsfrieden nicht gefährdet, wollen aber gleichwohl eine reibungslose Urlaubsplanung durch die Betriebsvereinbarungen gewährleisten.

„Diese Betriebsvereinbarung soll eine reibungslose Urlaubsplanung gewährleisten und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen Rechtssicherheit bei der Abwicklung des Urlaubs sicherstellen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/105/0

Geordnete Abläufe streben auch folgende Regelungen an.

„Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung sollen dazu beitragen, die Gewichtung von betrieblichen und persönlichen Interessen einvernehmlich zu regeln und für Mitarbeiter und Vorgesetzte eine weitgehend verlässliche Planung zur Verfügung zu stellen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/29/1996

„Darüber hinaus wird angestrebt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, frühzeitig und unabhängig von einer Vertretungsregelung Urlaub genehmigt zu bekommen und im Konfliktfall frühzeitige Klärung nach sozialen Kriterien zu erreichen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/43/2000

„[...] Einführung einer gezielten, steuerbaren und verpflichtenden Urlaubsplanung für alle Beschäftigten.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/6/1997

Häufig steht die Rechtssicherheit für den Arbeitgeber bei der Abwicklung der Urlaubsansprüche im Vordergrund. Mitunter wird auch die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten als Ziel definiert.

„Diese Betriebsvereinbarung soll auch dazu beitragen eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

„Diese Gesamtbetriebsvereinbarung soll für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen Rechtssicherheit bei der Abwicklung des Urlaubs sicherstellen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Die nachfolgende Regelung berücksichtigt den Erholungswert und gesundheitliche Aspekte.

„Diese Betriebsvereinbarung soll helfen, die Urlaubsmodalitäten in den zugehörigen Betriebsteilen zu regeln. Ziel ist hierbei, eine zusammenhängende Erholungsphase für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen, zum Erhalt der Arbeitskraft und der Gesundheit sowie einer kontinuierlichen Marktpräsenz zur reibungslosen Abwicklung der Kundenaufträge.“

🔑 BAUGEWERBE, 030500/84/0

Die folgende Betriebsvereinbarung zielt darauf ab, dass die Urlaubsplanung für die Beschäftigten nachvollziehbar gestaltet wird.

„Ziele dieser Vereinbarung sind ein verbindliches Regelwerk zu den Urlaubsarten zu schaffen und dadurch für die Mitarbeiter [...] direkt eine größere Transparenz und Gerechtigkeit zu schaffen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/47/1999

Häufig sind Ausnahmesituationen mit hoher Arbeitsbelastung der Grund, weshalb eine Betriebsvereinbarung zur Urlaubsplanung abgeschlossen wird.

„Auf Grund der umfangreichen [...] anstehenden Maßnahmen ergeben sich erhöhte Anforderungen an die Anwesenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit ein verstärktes Erfordernis, Urlaubstermine so zu steuern, dass die anstehenden Projekte rechtzeitig zum Abschluss kommen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/44/1999

Auch Anforderungen durch saisonabhängige Tätigkeiten werden berücksichtigt.

„Die Veränderungen der Patientenstrukturen, insbesondere durch die Zunahme der Anschlussheilbehandlungen hat zu einer verstärkten Saisonalität in der Belegungsentwicklung geführt. Zur Kompensierung dieser Entwicklung [...].“

🔑 ANONYM, 030500/65/0

Einen weiteren thematischen Schwerpunkt bildet die Übertragung bzw. Vermeidung von Resturlaub.

„Weiterhin ist es Ziel dieser Vereinbarung, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten wird und eine Übertragung von Resturlaubstagen weitestgehend vermieden wird.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/103/2008

Dabei werden mitunter ökonomische Ziele als Grund dafür genannt, weshalb Resturlaub vermieden werden soll.

„Für Urlaub, der nicht im laufenden Kalenderjahr genommen wird, sondern auf das nächste Jahr vorgetragen wird, mussten in der Vergangenheit erhebliche Rückstellungen gebildet werden. Diese Rückstellungen von Urlaubsentgelten belasten im hohen Maße das Unternehmensergebnis. [...] Durch Auflösung dieser Rückstellung ergibt sich eine direkte, spürbare Verbesserung des Unternehmensergebnisses. Vorstand und Betriebsrat sind der gemeinsamen Auffassung, dass eine Verbesserung des Unternehmensergebnisses dringend geboten ist.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030500/40/1998

Die vorstehende Regelung zur reinen Verbesserung der Bilanzen des Unternehmens ist nicht empfehlenswert. Der Arbeitgeber verfügt über ausreichende Steuerungselemente, um Resturlaube der Beschäftigten zu vermeiden. In den meisten Fällen ist es gerade der Arbeitgeber, der wegen Personalunterdeckung notwendige Rückstellungen selber verursacht. Nachstehend sollen die Beschäftigten vorrangig davor geschützt werden, dass ihr Urlaub durch Übertragung verfällt.

„Mit dieser Vereinbarung zur Regelung des Urlaubs soll erreicht werden, dass Urlaub soweit möglich im Urlaubsjahr genommen wird. Insbesondere soll verhindert werden, dass Urlaubsansprüche verfallen und dass große Rückstellungen für übertragenen Urlaub erforderlich sind.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/43/2000

Wie hier sollte der Schutz der Beschäftigten vor dem Verlust von Urlaubsansprüchen im Vordergrund stehen.

Die Betriebsvereinbarungen sollten zudem gewährleisten, dass alle Beschäftigten bei der Urlaubsplanung und -gewährung nachvollziehbar gleich behandelt werden.

„Diese Betriebsvereinbarung dient dazu, allgemeine Grundsätze zur Urlaubsplanung festzulegen, um [...] eine einheitliche Vorgehensweise auf allen Stationen/in allen Abteilungen zu erreichen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/103/2008

Dadurch sollen Benachteiligungen vermieden werden.

„Diese Betriebsvereinbarung schafft einen einheitlichen Rahmen für die Urlaubsplanung und -gewährung am Standort [...]. Dadurch soll eine verlässliche Urlaubsplanung [...] und die Mitarbeiter des Standortes [...] erreicht werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 030500/79/2004

2.2 Zum Begriff Urlaub: Definition und Wirkung

Das folgende Kapitel definiert vor allem den Begriff Urlaub sowie seine beabsichtigte Wirkung und beschreibt gesetzliche und tarifliche Vorgaben. Sprichwörtlich wird Urlaub als die schönste Zeit des Jahres bezeichnet: Er dient der Erholung von der Arbeit und der persönlichen Entspannung. Diese einfache Formel begründet den Anspruch auf Erholungsurlaub und findet sich daher in den Urlaubsgrundsätzen der untersuchten Betriebsvereinbarungen wieder.

„Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft der Beschäftigten und wird entsprechend den Regelungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages (MTV) grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/31/1996

Dies wird mitunter klar und in wenigen Worten definiert.

„Urlaub dient der eigenen Regeneration und der Erholung von der Arbeit.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Höhe des Urlaubsanspruchs richtet sich nach unterschiedlichen Rechtsquellen. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt bei einer 6-Tage-Woche gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage pro Kalenderjahr. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Mindesturlaubsanspruch nach der gleichen Vorschrift 20 Werktage pro Kalenderjahr. Da das BUrlG lediglich einen Mindesturlaubsanspruch festlegt, können im Arbeitsvertrag sowie im Tarifvertrag zusätzliche Urlaubsansprüche vereinbart werden. Hinsichtlich der Höhe und Gewährung des Erholungsurlaubes müssen daher zahlreiche gesetzliche, tarifliche und gegebenenfalls auch betriebliche Bestimmungen beachtet werden.

Der Regelungsspielraum für die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung ist nur so groß, wie es die gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen als Mindestarbeitsbedingungen zulassen. Dies spiegelt sich in den vereinbarten Definitionen zur Urlaubsgewährung und -planung wider: Die Grundsätze der Urlaubsgewährung in den Betriebsvereinbarungen verweisen vor allem darauf, dass die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen beachtet werden müssen. Vielfach wird die gesetzliche Definition des Erholungsurlaubes in die Regelung aufgenommen.

„Erholungsurlaub ist eine Befreiung von den Arbeitspflichten, die unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes (nachfolgend Urlaubsentgelt) gewährt wird.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Ebenso verhält es sich bei der nachfolgenden Definition. Sie beschreibt, wie und wann der Erholungsurlaub angetreten werden muss.

„Der Urlaub wird zur Erholung gewährt. Er muss im laufenden Kalenderjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/88/2006

In vielen Betriebsvereinbarungen wird klargestellt, dass die gesetzlichen, tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Urlaubsansprüche der Beschäftigten durch die Betriebsvereinbarung nicht berührt werden.

„Durch diese Betriebsvereinbarung werden keine tarifvertraglichen Bestimmungen sowie gesetzlichen Ansprüche der Arbeitnehmer gemindert.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030500/40/1998

Oft verweisen Urlaubsgrundsätze auf die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und gleichzeitig darauf, dass die Interessen der Beschäftigten sowie des Betriebes bei der Urlaubsgewährung berücksichtigt werden müssen.

„Der Erholungsurlaub ist dem einzelnen Mitarbeiter unter Beachtung der gesetzlichen, tarifvertraglichen und gegebenenfalls einzelvertraglichen Bestimmungen und unter Abwägung der betrieblichen Interessen und der Interessen des Mitarbeiters zu gewähren.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/100/2006

Gesetzliche und tarifliche Regelungen zum Urlaub müssen auf betrieblicher Ebene berücksichtigt werden. Darüber hinausgehende Regelungsmöglichkeiten werden in den nachfolgenden Kapiteln diskutiert.

2.3 Urlaubsplanung

Zustandekommen und Ablauf der Urlaubsplanung sind die zentralen Punkte aller untersuchten Betriebsvereinbarungen zum Thema Urlaub. Den nachfolgenden Beispielen ist zu entnehmen, dass die Planungsmöglichkeiten vielfältig sind. Die Palette reicht von der Berücksichtigung der Arbeitnehmerwünsche als Ausgangspunkt der Urlaubsplanung bis zur einseitigen Aufstellung eines Urlaubsplans durch den Arbeitgeber.

„Jeder/jede Mitarbeiter/in soll ihre/seine Urlaubswünsche spätestens bis zum 10.12. des Vorjahres an die Stationsleitung/Abteilungsleitung aufgeben. Die Stationsleitung/Abteilungsleitung sichtet die Urlaubswünsche und stellt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sowie Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen spätestens bis zum 31.12. einen vorläufigen Urlaubsplan auf.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/103/2008

Es empfiehlt sich, einen vorläufigen Urlaubsplan zu erstellen, der zunächst auf den Urlaubswünschen der Beschäftigten beruht. Die betrieblichen Belange sollten in einem zweiten Schritt berücksichtigt werden. Anschließend sollte der Arbeitgeber den Mitbestimmungsorganen das vorläufige Ergebnis vorlegen.

„Der Mitarbeiter stellt seinen Urlaubswunsch durch Eintragen in die Urlaubsliste bis spätestens 7.12. des Vorjahres. Mitarbeiter, die während der Antragsfrist in Folge Krankheit, Dienstreise oder aus anderen Gründen außer Stande sind, sich in die Urlaubsliste einzutragen, erhalten von der Beschäftigungsabteilung ein Antragsformular zugeschickt, das sie innerhalb der Antragsfrist (bis spätestens 7.12. des Vorjahres) ausgefüllt an diese zurücksenden müssen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/17/1992

Ähnlich präzise formuliert auch die folgende Regelung.

„Dafür wird ab Dezember des dem Urlaubsjahr vorausgehenden Jahres eine Urlaubsliste ausgelegt oder in Umlauf gebracht, in die jeder Mitarbeiter seine Urlaubswünsche frühzeitig einzutragen hat. Die Abteilungen und Betriebe haben in diesem Zeitraum sicherzustellen, dass auch Langzeiterkrankte ihren Urlaubswunsch rechtzeitig mitteilen können.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030500/46/1992

Zu einem früheren Zeitpunkt findet die Urlaubsplanung im nachstehend genannten Branchenbeispiel statt.

„Aus planungstechnischen Gründen beginnt die Urlaubsplanung im Callcenter für das Folgejahr bereits im September des laufenden Jahres. Daher sollten die Urlaubswünsche auch schon zu diesem Zeitpunkt eingereicht werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/47/1999

Einige Vereinbarungen räumen den Beschäftigten bei der Urlaubsplanung mehr Zeit ein.

„Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen reichen bis spätestens zum Ende der 2. Kalenderwoche eines Jahres ihre Urlaubswünsche für das laufende Kalenderjahr bei ihrer Führungskraft ein.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/82/2002

Enddatum für die Urlaubsplanung des Folgejahres ist oft der 31.12. des abgelaufenen Jahres.

„In den einzelnen Abteilungen werden auf Veranlassung der Vorgesetzten bis zum 31.12. eines jeden Kalenderjahres Urlaubspläne für das jeweilige folgende Urlaubsjahr = Kalenderjahr auf dem hierfür vorgesehenen Formular aufgestellt, in dem Beginn und Dauer des Urlaubs eines jeden einzelnen Abteilungsangehörigen eingetragen werden. Dieses Formular, einschließlich der darin enthaltenen Durchführungsbestimmungen, ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/88/2006

Eine andere Vorgehensweise wird im Folgenden gewählt: Häufig sind die Führungskräfte dafür verantwortlich, eine verbindliche Urlaubsplanung zu erstellen.

„Die verantwortlichen Vorgesetzten haben aus den Urlaubsanträgen bis zum 31.1. einen verbindlichen Urlaubsplan zu erstellen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/112/2009

Werden bestimmte Fristen versäumt, übernimmt oft der Arbeitgeber einseitig die Urlaubsplanung für die Beschäftigten. Gemäß den Bestimmungen des BUrlG ist jedoch auch dies

nicht uneingeschränkt bzw. gänzlich ohne Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen möglich, wie folgendes Beispiel zeigt.

„Wer die Antragsfrist versäumt, ist nach billigem Ermessen vom Vorgesetzten in die verbleibende Urlaubszeit einzuplanen. Hierbei sind jedoch auch die bekannten persönlichen, familiären Interessen des Bediensteten zu berücksichtigen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/17/1992

Einige Regelungen sind bezüglich der Fristversäumung strikter formuliert. Auch hier lassen jedoch die gesetzlichen Bestimmungen eine Nichtberücksichtigung während der Haupturlaubszeit nicht in jedem Urlaubsjahr zu.

„Beschäftigte, die bis zum 30.11. ihre Urlaubsansprüche nicht bekannt geben, haben keinen Anspruch auf Berücksichtigung ihrer Urlaubswünsche in der Haupturlaubszeit.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

Einige Regelungen übertragen das Recht zur Erstellung eines Urlaubsplans einseitig dem Arbeitgeber. Eine solche Regelung lässt sich jedoch aufgrund des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats und der gesetzlichen Bestimmungen des BUrlG in letzter Konsequenz nicht einseitig durch den Arbeitgeber durchsetzen, wenn der Betriebsrat oder die bzw. der einzelne Beschäftigte damit nicht einverstanden ist. Dem Einzelnen Beschäftigten verbleibt jeweils die Möglichkeit seine Rechte individuell durch den Gang zum Arbeitsgericht durchzusetzen. Der Betriebsrat kann in jedem Einzelfall bei Nichteinigung zur Durchsetzung des Urlaubsanspruchs die Einigungsstelle anrufen.

„Die Niederlassungsleitung und die Abteilungsleiter erstellen gemeinsam jährlich einen Urlaubsplan über den Erholungsurlaub.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Gelegentlich wird die Urlaubsplanung zur Dienstpflicht der Führungskraft erhoben. Dies wird besonders dadurch deutlich, dass eine Nichtbeachtung arbeitsrechtliche Folgen hat.

„Die Urlaubsplanung gehört zu den Dienstaufgaben aller Führungskräfte und ist von diesen verbindlich im Rahmen der in dieser Vereinbarung genannten Fristen vorzulegen. Die Nichtbeachtung führt zu dienstrechtlichen Konsequenzen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/6/1997

Auch die folgende Formulierung lautet ähnlich. Der bzw. die Vorgesetzte übernimmt die Urlaubsplanung, arbeitsrechtliche Konsequenzen werden jedoch nicht angedroht.

„Der Vorgesetzte soll bis spätestens 31. März des laufenden Jahres eine Urlaubsplanung für seinen Bereich vornehmen und auf einem Urlaubsplan für seine Mitarbeiter einsehbar eintragen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/64/2003

Die nachstehende Regelung sieht zumindest vor, dass nach der Urlaubsplanung durch die Führungskraft eine „Urlaubsbesprechung“ stattfindet.

„Im November des Vorjahres wird für jedes Team/Abteilung durch die jeweilige Leitung ein Urlaubsplan aufgestellt. Es soll eine Urlaubsbesprechung stattfinden. Der Urlaubsplan wird von der Team-/Abteilungsleitung unterschrieben.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/66/2002

Bisweilen obliegt die Urlaubsplanung gänzlich den Arbeitgebervertretern.

„Die Urlaubsplanung erfolgt auf Initiative der jeweiligen Vorgesetzten/Abteilungsleiter.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/88/2006

2.3.1 Urlaubslisten

Im Folgenden wird dargestellt, wie Urlaubslisten eingesetzt und gehandhabt werden. Sie werden häufig auch als Instrument der Urlaubsplanung angewendet.

„Die Mitarbeiter haben ihre Urlaubswünsche bis spätestens 8.12. ihrem Vorgesetzten zur Eintragung in die Urlaubsliste bekannt zu geben.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/1/1997

Die Inhalte der Regelungen zu Urlaubslisten sind vielfältig. Sie reichen von der reinen Angabe des gewünschten Urlaubszeitraums bis hin zur Abfrage von Resturlaub beim verantwortlichen Vorgesetzten. Die drei nachfolgenden Regelungen sind dafür beispielhaft.

„Ab 1. November eines jeden Jahres werden in allen Abteilungen für das folgende Jahr Urlaubslisten ausgelegt. Die Listen haben zu beinhalten:

- Schulferienplan für das Urlaubsjahr
- Abteilung
- Namen aller Abteilungsmitarbeiterinnen
- Urlaubsanspruch neu
- Resturlaub Vorjahr (wird Anfang Januar des folgenden Jahres auf der Urlaubsliste separat nachgetragen).“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Die nachstehende Urlaubslisten-Regelung ist besonders umfangreich.

„Die Urlaubslisten enthalten folgende Angaben:

- Name, Vorname und Organisationseinheit (OE) des Mitarbeiters; Familienstand und Anzahl der im betreffenden Urlaubsjahr schulpflichtigen Kinder;
 - Urlaubsanspruch
 - Erholungsurlaub
 - Zusatzurlaub: – Schwerbehindertengesetz, beim Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen; – für Wechselschicht und Nacharbeit (Nachtragen bis spätestens Februar),
- Spalte für die Eintragung des Urlaubsantrages.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/17/1992

Mitunter sind die Formulierungen weniger umfangreich, jedoch ebenso zielführend.

„In allen Abteilungen werden jährlich ab Anfang Januar Urlaubslisten für das laufende Jahr ausgelegt. Die Urlaubslisten enthalten den Urlaubsanspruch des laufenden Jahres sowie eventuelle Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr. In diesen Listen sind möglichst bis Ende Januar des Jahres die Urlaubswünsche der einzelnen Mitarbeiter einzutragen. Es muss erkennbar sein, wann der Eintrag in die Liste erfolgte.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/29/1996

Meist werden Urlaubslisten wie folgt oder ähnlich gehandhabt.

„Jeder/jede Mitarbeiter/In trägt seine/ihre Urlaubswünsche bis zum 31. Dezember in die ausliegenden Listen ein. Diese Eintragungen sind vorläufig und begründen keine Ansprüche des/der Mitarbeiter/In auf Gewährung des Urlaubs zu den eingetragenen Zeiten. Buchung oder sonstige Dispositionen nimmt der/die Mitarbeiter/in zu diesem Zeitpunkt auf eigenes Risiko vor.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Diese Regelung verdeutlicht, dass die Planung noch nicht abgeschlossen ist. Dies gilt insbesondere, falls noch Angaben über den Umfang der zu verplanenden Urlaubszeit sowie über das Genehmigungsverfahren fehlen.

2.3.2 Umfang der Planung

Die Auswertung zeigt: Die meisten Betriebsparteien wollen den Jahresurlaub zu einem frühen Zeitpunkt des Kalenderjahres weitgehend festlegen. Mitunter muss der gesamte Urlaub für das Kalenderjahr geplant werden.

„Bis zum 31. Dezember tragen die Beschäftigten ihren vollständigen Jahresurlaub und den eventuell bekannten Sonderurlaub persönlich in die Urlaubsliste ein.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/31/1996

Diese Regelung ist innerhalb einer Betriebsvereinbarung möglich, soweit arbeitsvertragliche und tarifvertragliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Gemäß BUrlG darf der Jahresurlaub bereits zu Beginn des Kalenderjahres geplant werden. Gleichwohl sehen viele Betriebsvereinbarungen eine Alternative vor. Sie gewähren den Beschäftigten einige flexible Urlaubstage. Die folgende Regelung ist dazu besonders arbeitnehmerfreundlich.

„Alle weiteren Urlaubstage stehen den Beschäftigten grundsätzlich zur freien Verfügung, wobei jeder Beschäftigte Anspruch auf einen zusammenhängenden Haupturlaub von mindestens 3 Wochen hat, im gegenseitigen Einvernehmen aber auch mehr als 3 Wochen genommen werden können. [...] Zudem kann bei allen Tarifmitarbeitern der Urlaub ggf. durch bis zu 5 Gleittagen gemäß Regelung der BV Arbeitszeitkonto verlängert werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030500/197/2013

Die nachfolgenden Regelungen erweisen sich als weniger komfortabel.

„Die Mitarbeiter sollen möglichst 5 Wochen ihres Jahresurlaubs in die Urlaubsliste eintragen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/29/1996

„Mindestens 5 Wochen des Jahresurlaubs müssen in der Jahresplanung eingetragen werden, der restliche Urlaubsanspruch hat bis zum 15. Oktober des Urlaubsjahres im Einvernehmen zwischen Abteilungsleitung und Arbeitnehmer/In festgelegt zu werden. Für Arbeitnehmer/Innen, die 24 Tage Jahresurlaubsanspruch haben: mindestens 4 Wochen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030500/91/2007

Bisweilen wird die Mindestplanung von 20 Urlaubstagen, also des gesamten gesetzlichen Anspruchs gefordert.

„Mindestens 20 Urlaubstage (einschließlich der Urlaubstage für die Brückentagregelung) sind bis 22. Januar terminiert in die Urlaubsliste einzutragen.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/4/1997

Den Urlaubsanspruch bereits zu Beginn des Kalenderjahres nahezu vollständig zu planen, erweist sich auch in der Praxis größtenteils als schwierig.

„Der Arbeitnehmer kann maximal 10 Urlaubstage von der Eintragung ausnehmen. Diese restlichen Tage müssen spätestens bis Ende September des Urlaubsjahres in die Urlaubsliste eingetragen werden.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/42/1986

„Auf Wunsch kann der/die Mitarbeiter/In maximal bis zu 5 Urlaubstage aufheben. Dieser Resturlaub ist dann bis spätestens 30. September eines jeden Jahres zu planen und einzurichten.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Einige Regelungen bieten den Beschäftigten mehr Flexibilität.

„Hierbei soll mindestens die Hälfte des Jahresurlaubes geplant werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/64/2003

Gelegentlich ist die Urlaubsplanung nur für einen bestimmten Zeitraum im Jahr vorgesehen.

„Für die Entnahme des Haupturlaubs (3 Wochen) wird grundsätzlich ein Urlaubskorridor festgelegt. Hierbei werden die Lage der Sommerferien sowie die Vertriebsprognose und die daraus zu koordinierende Produktionsverfahrensweise berücksichtigt. Der Urlaubskorridor umfasst grundsätzlich die Zeit von Mitte Juni bis Mitte September eines Kalenderjahres.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030500/7/1996

Nachstehend erhalten Beschäftigte, die zu unbeliebten Urlaubszeiten einen Teil ihres Urlaubs antreten, hierfür Vorteile.

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 1.12. alten Jahresurlaub nehmen oder ab dem 1. Januar des laufenden Jahres 10 Tage neuen Tarifurlaub nehmen, erhalten 6 Stunden gutgeschrieben. Die 6-Stundengutschrift kann nur direkt vor Urlaubsantritt oder nach Urlaubsende genommen werden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/23/1996

2.3.3 Stückelung des Urlaubs

Auch die Mindest- und Höchstdauer des Urlaubs, den Beschäftigte nehmen können, unterliegt den Bestimmungen des BUrlG sowie zahlreichen tarifvertraglichen Bestimmungen. Um dem Zweck des Urlaubs – der körperlichen Erholung und Erbauung – gerecht zu werden, muss dieser nach den Bestimmungen des BUrlG möglichst zusammenhängend gewährt werden. Bei dieser Formulierung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der durch die ständige Rechtsprechung des BAG konkretisiert wird: Mindestens die Hälfte des zustehenden Jahresurlaubes muss demnach zusammenhängend gewährt werden. Dem widerspricht jedoch das folgende Beispiel.

„Mindestens 5 Wochen des Jahresurlaubs haben in Blöcken von mindestens einer Woche geplant, beantragt und gewährt zu werden. Resttage können als Einzeltage verplant werden. Für Arbeitnehmer/innen die 24 Tage Jahresurlaubsanspruch haben: Mindestens 4 Wochen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030500/91/2007

Dieses Regelungsbeispiel widerspricht auch arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, was folgende Formulierung bestätigt.

„Urlaub dient der eigenen Regeneration und der Erholung von der Arbeit und entfaltet seine Wirkung nach den aktuellen Gesundheitserkenntnissen frühestens nach 10 Tagen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet, auf den Gesundheitsschutz zu achten. Generell soll der Urlaub, wenn möglich, zusammenhängend gewährt werden. Ist dies nicht möglich, so ist kalenderjährlich ein Urlaubsanteil von mindestens der Hälfte des Gesamtanspruchs zusammenhängend zu gewähren. Nur eine wochenweise Stückerlung des Gesamturlaubsanspruchs durch den Arbeitgeber ist daher unzulässig. Einzeltage bleiben hiervon unberücksichtigt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entsprechen auch die nachstehenden Regelungen.

„Jedem/Jeder Arbeitnehmer/in stehen während den Sommerfreizeiten insgesamt zwei Wochen (10 Arbeitstage) Urlaub zusammenhängend zu. Falls keine betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, kann dem einzelnen Arbeitnehmer auch während der Ferienfreizeit (Schulferien) auch mehr Urlaub gewährt werden.“

🔑 BAUGEWERBE, 030500/84/0

„Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden. Der Urlaub kann auf Wunsch des Arbeitnehmers auch in bis zu drei Teilen genommen werden, dabei müssen jedoch zwei Urlaubsteile so bemessen sein, dass der Arbeitnehmer mindestens für je zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/53/2001

Erwiesenermaßen ist der Erholungswert nach einem zusammenhängenden Urlaub von 3 Wochen weit höher als nach 2 Wochen.

„Grundsätzlich können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenhängend Urlaub von bis zu 15 Arbeitstagen nehmen. Mit Zustimmung der Geschäftsleitung und der Führungskraft können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 20 Tage Urlaub nehmen.“

🔑 METALLBEARBEITUNG, 030500/82/2002

In den untersuchten Vereinbarungen wird daher überwiegend der Zeitraum von 3 Wochen als zusammenhängender Erholungsurlaub geregelt.

„Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf einen zusammenhängenden Urlaub von maximal 3 Wochen (15 Arbeitstage). Falls keine betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, kann dem einzelnen Arbeitnehmer auch ein längerer Urlaub gewährt werden.“

🔑 BAUGEWERBE, 030500/84/0

„Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend genommen werden. Innerhalb eines Kalenderjahres müssen jedem/jeder Mitarbeiter/in auf deren/dessen Wunsch hin 3 Wochen aufeinander folgend gewährt werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/66/2002

Soweit es betrieblich möglich ist, werden sogar mehr als 3 Wochen genehmigt.

„Den Beschäftigten sind mindestens einmal 18 Werktage Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Auf Wunsch ist, wenn begründete betriebliche Belange dem nicht gegenüberstehen, ein längerer zusammenhängender Urlaub zu gewähren.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/31/1996

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, den Urlaub in Blöcke zu unterteilen.

„Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

„Sowohl die beamten- als die tarifrechtlichen Regelungen sehen vor, dass der Urlaub möglichst zusammenhängend genommen werden soll. Eine zu häufige Teilung des Urlaubs ist daher zu vermeiden.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030500/28/1987

Gelegentlich werden sogar 4 Wochen oder mehr zusammenhängender Erholungsurlaub vereinbart.

„Jeder/Jede Arbeitnehmer/in kann bis zu 4 Wochen seines/ihres Erholungsurlaubs auch zusammenhängend nehmen. Sofern ein längerer Zeitraum zusammenhängend von den Arbeitnehmer/innen gewünscht wird, hat diesen die [Firma] zu genehmigen, es sei denn, berechnete betriebliche Gründe sprechen dagegen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/112/2009

„Auf Wunsch der Mitarbeiterinnen/der Mitarbeiter ist der gesamte Jahresurlaub auch zusammenhängend zu gewähren, soweit nicht dringende betriebliche Erfordernisse dem entgegenstehen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/29/1996

Gut ist auch die folgende Regelung bei Wochenend- und Nachtdiensten.

„Beginnt die Urlaubswoche am Montag und endet sie am Freitag, sind die Wochenenden vor und nach dem Urlaub dienstfrei zu planen. Beschäftigte werden vor Beginn des Urlaubs nicht zum Nachtdienst eingeplant.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050300/73/2013

2.3.4 Beantragung und Genehmigung

Alle untersuchten Betriebsvereinbarungen regeln, a) wie die Beschäftigten den Urlaub beim Arbeitgeber beantragen müssen und b) wann und wie der beantragte Urlaub durch den Arbeitgeber genehmigt werden muss. Oftmals ist ein förmlicher Urlaubsantrag erforderlich.

„Auf Grund des Urlaubsplans beantragt der Mitarbeiter mit dem Betriebsformblatt Nr. [...] den Urlaub.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/113/2004

„Die/der Beschäftigte beantragt ihre/seine Urlaubstage schriftlich mit Anlage 1 beim Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Der offizielle Urlaubsantrag löst häufig Fristen bezüglich der Urlaubsgenehmigung aus. Die nachfolgende Regelung ist als arbeitnehmerfreundlich hervorzuheben.

„Über jeden Urlaubsantrag muss der Vorgesetzte innerhalb von 2 Wochen entscheiden. Bei Urlaubswünschen bis zu einer Woche innerhalb der nächsten 2 Monate muss die Rückmeldung nach spätestens 3 Arbeitstagen erfolgen. Erhält der Beschäftigte nicht rechtzeitig eine Rückmeldung, gilt der Urlaubswunsch als genehmigt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030500/197/2013

„Wird ein Urlaubswunsch nicht genehmigt, so muss eine nachvollziehbare Begründung vorliegen. Der/Die Betroffene ist umgehend zu benachrichtigen.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Im zuletzt zitierten Beispiel wird die Frist nicht konkret, sondern mit dem unbestimmten Rechtsbegriff „umgehend“ bezeichnet. Im Folgenden wird eine zeitlich genaue Frist definiert. Dies ist aus Gründen der Rechtssicherheit zu bevorzugen.

„Soweit die Bank nicht innerhalb von 6 Wochen nach Stellung eines Urlaubsantrages hierzu Stellung genommen hat, gilt der Urlaub als genehmigt. Sofern Urlaubswünsche zu Beginn eines Jahres geäußert werden, die in einen Zeitraum fallen, in welchen projektbedingt die Abwesenheit des/der betroffenen Mitarbeiter/Innen erforderlich ist, kann die Bank den Urlaub unter Verweis auf betriebliche Gründe verweigern.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/44/1999

In zahlreichen Fällen muss der Urlaubsantrag zu daher zu einem bestimmten Datum erfolgen.

„Wenn kein Widerspruch zum beantragten Urlaub bis zum 31.12. durch den Vorgesetzten erfolgt, gilt der Urlaub als bewilligt. Für die nach dem 31.12. eingegangenen Urlaubswünsche gilt ebenfalls, dass spätestens 14 Tage nach dem Vorliegen eines Urlaubswunsches ein Widerspruch vom jeweiligen Vorgesetzten vorliegen muss, falls der Urlaub nicht gewährt werden kann.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/1/1997

Der Arbeitgeber kann den Urlaubsantrag häufig nur mit schriftlicher Begründung ablehnen.

„Der Urlaub ist mittels Urlaubsantrag schriftlich beim Vorgesetzten einzureichen. Der Urlaub ist genehmigt, sobald der Vorgesetzte den Antrag unterzeichnet und die Personalabteilung die Richtigkeit des Urlaubsanspruchs bestätigt hat. Die Anträge sind unverzüglich durch den Vorgesetzten an die Personalabteilung weiterzuleiten. Im Falle der Ablehnung ist diese schriftlich vom Vorgesetzten zu begründen. Die Begründung ist dem Mitarbeiter und der Personalabteilung zu übersenden. Die Personalabteilung leitet die Begründung in Kopie an den Betriebsrat weiter.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/100/2006

Viele Betriebsparteien verzichten auf einen förmlichen Urlaubsantrag. Als solcher gilt in diesen Fällen oft der erstellte Urlaubsplan.

„Spätestens zum 31.1. des Urlaubsjahres wird der vorläufige Urlaubsplan von der Pflegedirektorin/vom Abteilungsleiter freigegeben und dem Betriebsrat vorgelegt. Die dort eingetragenen Urlaubswünsche gelten als genehmigt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/103/2008

Die meisten Genehmigungsverfahren für Urlaub sehen eine sogenannte Genehmigungsfiktion vor, wenn der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag nicht ausdrücklich ablehnt. Auch dies stellt eine gute Regelung dar.

„Die Vorgesetzten haben innerhalb von einer Woche über den Urlaub zu entscheiden und den Arbeitnehmer/Innen den Urlaubsantrag mit dem Vermerk ‚Genehmigt‘ oder ‚Abgelehnt‘ zurückzugeben. Erfolgt dies nicht, ist der Urlaub genehmigt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/112/2009

Wie Urlaubslisten gleichzeitig als Urlaubsantrag und Genehmigungsfiktion fungieren können, zeigt folgendes Beispiel.

„In diese Listen können sich die Mitarbeiter eintragen. Erfolgt kein Widerspruch von Seiten des Vorgesetzten, gilt die Urlaubsplanung als genehmigt.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030500/28/1987

Einige Regelungen enthalten sowohl einen vorläufigen Urlaubsplan als auch eine vorläufige Urlaubsgenehmigung. Letztere muss vor Urlaubsantritt erneut ausdrücklich – oft durch ein Antragsformular – geltend gemacht bzw. bestätigt werden.

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen ihren Urlaubsantrag durch Eintragung ihrer Urlaubswünsche in die Urlaubslisten. Der Eintrag hat bis zum 31.12. des Jahres zu erfolgen, das vor dem Jahr des zu gewährenden neuen Anspruchs auf Jahresurlaub liegt. Die Urlaubsanträge auf den Urlaubslisten sind vom jeweiligen Vorgesetzten zu prüfen, ggf. Abstimmungen durchzuführen und abschließend bis zum 15.1. des Folgejahres mit Namenskürzel des zuständigen Vorgesetzten auf der Urlaubsliste vorab zu genehmigen. Mit dieser Vorabgenehmigung entsteht der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters für den genehmigten Zeitraum.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

„Bis spätestens 14 Tage vor dem geplanten Urlaubsantritt, der bereits auf der Urlaubsliste vorab genehmigt ist, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich einen ausgefüllten Urlaubsschein (siehe Anlage) beim jeweiligen Vorgesetzten vorzulegen und von diesem abzeichnen zu lassen. Mit Unterzeichnung des Urlaubsscheins vom jeweiligen Vorgesetzten sind die Formalitäten zur Erlangung des Urlaubs abgeschlossen. Die abgezeichnete Erstschrift erhält der/die Antragssteller/in innerhalb von 2 Arbeitstagen für die eigenen Unterlagen zurück. Die Zweitschrift des Urlaubsscheins ist an die Personalabteilung weiterzuleiten.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

Einige Betriebsparteien verständigen sich beim Vorgehen bezüglich der Urlaubsbeantragung und Genehmigung bereits mithilfe elektronischer Datenverfahren.

„Die verbindlichen Urlaubsanträge müssen rechtzeitig vor Antrag des Urlaubs im [...] -Urlaubsworkflow eingetragen werden. Die Führungskraft muss innerhalb von 7 Kalendertagen nach Antragstellung den Urlaubsantrag bearbeiten. Bei kurzfristigeren Urlaubsanträgen z. B. aus dringenden privaten Gründen, sollen diese unverzüglich bearbeitet werden. Wird von der Führungskraft kein Bescheid erteilt, so gilt der beantragte Urlaub als genehmigt und kann angetreten werden, ohne dass die Einrede des eigenmächtigen Urlaubsantritts geltend gemacht werden kann. In diesem Falle muss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Führungskraft einen Tag vor Urlaubsantritt per E-Mail über den bevorstehenden Urlaub informieren.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Wichtig ist es, eine Regelung für den Fall zu haben, dass der Beschäftigte seine Tätigkeit oder seinen Arbeitsbereich nach der Urlaubsgenehmigung wechselt. Vorteilhaft für Beschäftigte ist die nachfolgende Bestimmung.

„Bei Versetzung, Abordnung und Rotation von Beschäftigten in eine andere Abteilung bleibt der ursprünglich in den Urlaubsplan der abgebenden Abteilung eingetragene Urlaubstermin bestehen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050300/73/2013

2.3.5 Kriterien und Quoten

Betrieblich bedingt können meist nicht alle Beschäftigte gleichzeitig im Kalenderjahr Urlaub nehmen und damit ihren Urlaubswunsch durchsetzen. Daher muss er nach sozialen Kriterien in vorrangige und nachrangige Ansprüche eingeteilt und gewährt werden. Die sozialen Kriterien sind dabei vielfältig. Einige Regelungen begrenzen die Anzahl der Beschäftigten, die in bestimmten Zeiträumen aufgrund von Urlaub abwesend sein dürfen. Bei der Festlegung der Urlaubszeiträume gilt folgender Grundsatz.

„Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihre Berücksichtigung dringende, betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/1/1997

Die sozialen Kriterien sind vielfältig. In den untersuchten Vereinbarungen fanden sich folgende:

- Schulpflicht der Kinder
- Urlaubsansprüche der Ehepartner oder Betriebsferien
- Heimaturlaube
- religiöse Gründe
- Auszubildende
- Urlaubsplanung der Vorjahre
- Betriebszugehörigkeit/Alter

- pflegebedürftige Angehörige
- Alleinerziehende
- Reihenfolge des Eingangs der Urlaubsanträge
- familiäre Anlässe
- Ehrenamt
- gesundheitliche Anforderungen.

Alle genannten Kriterien finden sich mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung in den untersuchten Betriebsvereinbarungen wieder. Exemplarisch dafür steht die nachfolgende arbeitnehmerfreundliche Regelung.

„Soziale Kriterien

Bei der Erstellung des Urlaubsplans und der Gewährung von Urlaub sind soziale Kriterien wie zum Beispiel

- Anzahl und Alter von schulpflichtigen bzw. in einer öffentlichen oder privaten Einrichtung betreuten Kinder während der Schulferien bzw. während der Schließungszeiten der Einrichtungen
- Urlaubsmöglichkeiten des berufstätigen Ehe- oder Lebenspartners
- Nichtberücksichtigung von Urlaubswünschen der vorherigen 2 Jahre sowie Abwechslung zwischen günstigen und ungünstigeren Urlaubszeiten (Hauptreisezeiten, Zusammenhang mit Ferien, Feiertagen etc.)
- Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050300/73/2013

Die nachfolgende Regelung greift zu kurz und muss um weitere soziale Kriterien ergänzt werden.

„Mitarbeiter/Innen mit schulpflichtigen/unterhaltsberechtigten Kindern ist der Hauptteil des Jahresurlaubs innerhalb der Ferienzeit zu gewähren, sofern dies von dem/der Mitarbeiter/In beantragt wird.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Werden nur die Schulferien unterhaltsberechtigter Kinder berücksichtigt, führt dies dazu, dass Beschäftigte ohne schulpflichtige bzw. unterhaltsberechtigte Kinder während der Schulferien keinen Urlaub in Anspruch nehmen können. Dies ist rechtswidrig. Auch Singles haben mindestens alle zwei bis drei Jahre Anspruch auf Urlaub in den Schulferien.

„Urlaubswünsche von Mitarbeiter/Innen ohne schulpflichtige Kinder unter 16 Jahren werden in den Jahren Mai bis September – mit Ausnahme der Schulferien – vorrangig berücksichtigt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/103/2008

Die nachstehende Regelung enthält mehrere hierarchisierte Kriterien.

„Haben mehrere Arbeitnehmer/Innen zur gleichen Zeit Urlaub beantragt, haben die Vorgesetzten in Gesprächen zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung mit den Arbeitnehmern zu erreichen. Gelingt dies nicht, werden folgende Kriterien zwingend berücksichtigt:

- für Urlaube in den Schul- und Kindergartenferien bei Kindern unter 14 Jahren
- religiöse oder familiäre wichtige Ereignisse
- im Vorjahr abgelehnter Urlaubswunsch.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/112/2009

Auch die Berufstätigkeit der Partnerin bzw. des Partners wird häufig als soziales Kriterium berücksichtigt. Dies ist wichtig, wenn im Betrieb des anderen feste Betriebsferien geregelt sind (vgl. Kap. 2.5).

„Mitarbeitern mit berufstätigen Ehegatten ist der Urlaub nach Möglichkeit so zu gewähren, dass sie gemeinsam mit dem Ehepartner in den Urlaub gehen können.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/113/2004

Auch Auszubildende sind bei der Urlaubsgewährung vorzugsweise auf die Schulferien angewiesen.

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern, Kindergartenkindern sowie Auszubildende erhalten während der Schulferien bevorzugt Urlaub.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/15/1997

Nachstehend werden drei Gruppen von Beschäftigten bevorzugt. Sie haben Vorrang vor allen anderen.

„Anrechnung Urlaubsanträge sind unter folgenden sozialen Gesichtspunkten zu berücksichtigen:

- Eltern mit schulpflichtigen Kindern (Schulferien)
- Wünsche der ausländischen Mitarbeiter (Heimaturlaub)
- Mitarbeiter, deren Ehepartner Betriebsurlaub haben (auch Paare, die in einem nachgewiesenen eheähnlichen Verhältnis leben).“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/2/0

Auch die besonderen Schwierigkeiten bei pflegebedürftigen Angehörigen werden bedacht.

„Urlaubswünsche von Mitarbeiter/Innen, die pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben, werden in begründeten Fällen bevorzugt berücksichtigt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

Die folgende Vereinbarung kombiniert eine Urlaubsquote mit sozialen Kriterien.

„Folgende soziale Gesichtspunkte in der Reihenfolge a–d (nach Wertigkeit) sind bei der Urlaubsgewährung zu berücksichtigen. a) Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern (auch Kinder in Kindergärten, Kinderhorten, soweit sie einer allgemeinen Ferienregelung/Schließzeiten unterliegen) b) Beschäftigte, deren Ehegatten berufstätig sind, und sich nach den Betriebsferien o. Ä. richten müssen. Gleiches gilt für in häuslicher Gemeinschaft lebende Partner. c) Auszubildende und schulpflichtige Jugendliche (jedoch immer in den Schulferien) d) Erfüllen Beschäftigte mehrere Voraussetzungen gleichzeitig, so ist ihnen der Vorrang gegenüber denjenigen einzuräumen, die nur eine Voraussetzung erfüllen. Sollten jedoch über 50 % der Beschäftigten aus einer Abteilung nach den vorgenannten Kriterien anspruchsberechtigt sein, entscheidet bei Nichteinigung über die Urlaubsgewährung eine Schlichtungskommission.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/31/1996

Die besondere Belastung der Alleinerziehenden gilt ebenfalls als soziales Kriterium.

„Dabei wird besonders folgenden sozialen Gesichtspunkten Rechnung getragen:
- Urlaub während der Ferien bei Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern
- Alleinerziehende, die vom Betreuungspersonal ihrer Kinder abhängig sind, sowie Beschäftigte, die besonders schutzbedürftige Personen betreuen;
- Abhängigkeit von der Urlaubszeit des/der Partners/in.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Gemäß den meisten Vereinbarungen haben die Wünsche von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien Vorrang. Jedoch haben gleichwohl Beschäftigte, die keine schulpflichtigen Kinder haben, in gewissen Abständen Anspruch auf Urlaub während dieses Zeitraumes. Dies berücksichtigt die nachfolgende Vereinbarung.

„Als sozial vorrangige Gründe kommen Lebensalter, Familienstand, schulpflichtige Kinder und ähnliche Gesichtspunkte in Betracht. Betreffen Urlaubswünsche mehrerer Mitarbeiter denselben Zeitraum, kann diesen Wünschen aus betrieblichen Gründen nicht gleichzeitig Rechnung getragen werden, sollen sie bei vergleichbarer Interessenlage in der Regel abwechselnd berücksichtigt werden.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030500/46/1992

Die Ausübung eines Ehrenamtes stellt ein weiteres soziales Kriterium dar.

„Mitarbeiter/Innen, die schulpflichtige Kinder haben, erhalten den Jahresurlaub vorrangig während der Schulferien. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die während der Schulferien ehrenamtliche Tätigkeiten mit Kindern ausüben. Mitarbeiter/Innen mit schulpflichtigen Kindern, die in einem Jahr während der von ihnen bevorzugten Schulferienzeit aus betrieblichen Gründen keinen Urlaub nehmen konnten, soll im folgenden Jahr Vorrang vor vergleichbaren Mitarbeiter/Innen gewährt werden. Den Schulferien gleichgestellt sind in diesem Zusammenhang Schließzeiten von Kindergärten u. Ä.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Mitunter werden auch gesundheitliche Aspekte berücksichtigt.

„Mitarbeiter/Innen, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Urlaub während einer bestimmten Jahreszeit nehmen wollen, wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der Urlaub in der gewünschten Jahreszeit gewährt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Häufig sind in Urlaubsphasen Mindestbesetzungszahlen für die verbleibende Belegschaft definiert.

„Da insbesondere das Anlagengeschäft auch in der Urlaubszeit kontinuierlich weitergeführt werden muss, ist die Urlaubsplanung so zu gestalten, dass auch in den Sommermonaten folgende Abteilungen zu 70 % besetzt sind.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/15/1997

Auch quartalsweise oder monatlich werden Urlaubsquoten vereinbart.

„Für jeden Zeitraum des Jahres werden die folgenden Urlaubsquoten gewährt: Januar: 10 % Februar: 10 % März: 10 % April: 10 % Mai: 10 % Juni: 10 % Juli: 20 % August: 17 % September: 12 % Oktober: 10 % November: 10 % Dezember: 10 %.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Weniger konkret, dafür abteilungsbezogen legt sich folgende Regelung fest.

„Die Höchstzahl der Urlaubsnehmenden bezogen auf die Vollzeitkräfte für die einzelnen Bereiche ist vor der Urlaubsplanung festzulegen. Teilzeitbeschäftigte sind anteilig zu rechnen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

2.3.6 Änderungen und Verschiebungen

Viele ausgewertete Vereinbarungen regeln, ob und gegebenenfalls wie Urlaubszeiten, die bereits vom Arbeitgeber genehmigt wurden, geändert werden können. Das Spektrum an Regelungsmöglichkeiten ist groß: Einige Vereinbarungen sehen keinerlei Änderungsmöglichkeiten vor; andere nennen betriebliche dringende Gründe oder Notfälle; wieder andere erfordern die Zustimmung des Betriebsrates. Vereinzelt kann der genehmigte Urlaubstermin jederzeit geändert werden. Die nachstehende Regelung ist unmissverständlich: Es besteht keine einseitige Änderungsmöglichkeit.

„Ein einmal genehmigter Urlaubsplan ist für beide Seiten verbindlich. Er ist ein Dokument. Ein somit genehmigter Erholungsurlaub ist nicht einseitig widerrufbar, sondern nur in beiderseitigem Einvernehmen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/66/2002

Noch deutlicher lautet folgende Formulierung, um die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen.

„Gewährter Urlaub wird nicht vom Arbeitgeber zurückgezogen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Bisweilen wird die Zustimmung des Betriebsrates vorausgesetzt – auch dies ist eine gute Möglichkeit, die Interessen der Beschäftigten zu schützen.

„Einen Widerruf erteilten Urlaubs gegen den Willen des Arbeitnehmers ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/43/2000

Am häufigsten kann ein bereits genehmigter Urlaub aus dringenden betrieblichen oder dringenden persönlichen Gründen verschoben werden. Dies bedarf jeweils einer nachvollziehbaren Begründung.

„Die festgelegte Urlaubszeit ist nur bei dringenden betrieblichen oder dringenden persönlichen Gründen verlegbar. Die Notwendigkeit ist dafür sowohl von der Firma als auch vom Mitarbeiter so früh wie möglich, spätestens zwei Wochen vor dem gewünschten geänderten Urlaubsbeginn, mitzuteilen.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/113/2004

Mitunter werden gegenseitiges Einvernehmen und eine schriftliche Begründung gefordert.

„Genehmigte Urlaubsanträge sind grundsätzlich für beide Seiten verbindlich. Nachträgliche Stornierungen, Verschiebungen oder Änderungen sind nach Absprache mit dem Vorgesetzten einvernehmlich möglich, müssen aber vom Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin gegenüber der Personalabteilung schriftlich begründet werden.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/100/2006

Noch weiterreichende Erfordernisse enthält die nachfolgende Regelung.

„Stimmt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einer Verschiebung nicht zu und liegt kein zwingender betrieblicher Grund vor, kann sie/er den Urlaub antreten, ohne das die Einrede des eigenmächtigen Antritts geltend gemacht werden kann. Aus der Weigerung, einvernehmlich den Urlaub zu verschieben bzw. abzubrechen, dürfen ihr/ihm keine Nachteile entstehen. Zwingende betriebliche Gründe sind gegenüber dem Betriebsrat vorher schriftlich zu begründen und von diesem zu genehmigen. Mitarbeiter-Unterdeckung, Sonderläufe, Programmübergaben etc. zählen nicht zu den betrieblichen Gründen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENEN DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Oft gelten Fristen für die Verschiebung des Urlaubes als sinnvoll.

„Genehmigte Urlaubsanträge können auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nachträglich in der Regel bis zwei Wochen vor Antritt des Urlaubs, in dringenden Fällen auch kurzfristig geändert werden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Im Folgenden kann genehmigter Urlaub jederzeit verschoben werden.

„Urlaubsverschiebungen sind im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Abteilungsleiter jederzeit möglich, soweit sie ohne Beeinträchtigungen bereits genehmigten Urlaubs anderer Arbeitnehmer in dem neuen Urlaubszeitraum verwirklicht werden können.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/43/2000

Die Verschiebung des Urlaubs aus betrieblichen Gründen ist meist nur im Notfall vorgesehen.

„Verschieben eines genehmigten Urlaubs aus betrieblichen Gründen ist grundsätzlich nur in Notfällen möglich. Der/die Mitarbeiter/In erhält Gelegenheit, den Urlaub innerhalb eines Jahres nach seinen/ihren Wünschen nachzuholen. Dafür erhält er/sie bei der Vergabe besondere Priorität.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030500/51/1995

Im nachgewiesenen Krankheitsfall verfällt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht. Die nachfolgende Vereinbarung schafft für diesen Fall eine Regelung.

„Kann der genehmigte Urlaub wegen eines Hinderungsgrundes, z. B. Arbeitsunfähigkeit, nicht genommen werden, ist er zeitnah nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes neu zu verplanen. Hierfür zeichnet die/der jeweilige Vorgesetzte verantwortlich“.

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050300/73/2013

2.3.7 Widerruf und Ausgleich für Nachteile

Dieses Kapitel beschreibt, unter welchen Voraussetzungen bereits genehmigter Urlaub verschoben oder bereits angetretener Urlaub abgebrochen werden muss. Einige Vereinbarungen enthalten sogenannte Bonusregelungen sowie Regelungen zum Ausgleich von Kosten, die Beschäftigten entstehen. Nachstehend erstattet der Arbeitgeber entstandene Kosten bedingungslos zurück, wenn er die Urlaubsverschiebung veranlasst hat. Hierbei handelt es sich um eine gute Regelung, die Rechtssicherheit schafft.

„Veranlasst die Abteilung oder der Betrieb eine Urlaubsverschiebung, sind den Mitarbeitern die dadurch entstandenen und von ihnen nachgewiesenen Kosten zu erstatten.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030500/46/1992

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum BurlG kann bereits genehmigter Urlaub nur aus dringenden betrieblichen Gründen verschoben werden.

„Genehmigter Urlaub, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, kann nur aus zwingenden betrieblichen Gründen und nur mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers verschoben, abgebrochen oder unterbrochen werden. Alle hieraus entstehenden Kosten auch für mitreisende Familienangehörige und Partner trägt der Arbeitgeber.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/53/2001

Viele Vereinbarungen regeln den Ausgleich der finanziellen Nachteile für die Beschäftigten wie folgt.

„Entstehen dem/der Mitarbeiter/in oder deren Ehepartner/in sowie deren Lebenspartnern, mit denen sie in einer eheähnlichen Gemeinschaft zusammenleben, belegbare Kosten durch die Ablehnung des auf der Urlaubsliste und/oder Urlaubsschein genehmigten Urlaubs, so werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Kosten in angefallener Höhe gegen Nachweis innerhalb von 30 Kalendertagen finanziell ersetzt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

Mitunter ist zusätzlich ein „Bonus“ für widerrufenen Urlaub vorgesehen.

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den durch den Urlaubswiderruf entstehenden Schaden zu ersetzen. Bei den vom Urlaubswiderruf betroffenen Arbeitnehmern verlängert sich der Urlaubsanspruch für jeden Widerrufsfall und für jede widerrufene angefangene Woche um einen Tag.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/43/2000

Auch saisonal bedingte Mehrkosten können durch eine Urlaubsverschiebung entstehen. Sie werden nachstehend vom Arbeitgeber ausgeglichen.

„Wird genehmigter Urlaub auf Anforderung der Bank, die in einem der von dieser Vereinbarung gefassten Projekte begründet ist, storniert, mit der Folge, dass der/die Mitarbeiter/in zu einem anderen Zeitpunkt den Urlaub nehmen muss, so wird die Bank die ggf. entstehenden und saisonal bedingten Mehrkosten auf Basis der nachgewiesenen Differenz zwischen geplantem und tatsächlichem Zeitraum der Urlaubsinanspruchnahme für die gleiche Anlage/Hotel (Berechnungsgrundlage) bei gleichen Konditionen übernehmen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/44/1999

Beschäftigte, die von einer Urlaubsverschiebung betroffen sind, werden bevorzugt, wenn neue Urlaubstermine festgelegt bzw. gewährt werden.

„Muss der Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen seinen eingetragenen ausdrücklich oder stillschweigend genehmigten Jahresurlaub verschieben, so erhält er Ersatz der ihm entstandenen Kosten. Bei der Festlegung eines neuen Urlaubstermins hat er Anspruch auf bevorzugte Behandlung.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/42/1986

Im Folgenden werden Beschäftigte dazu verpflichtet, den Schaden, der durch eine Urlaubsverschiebung eintreten kann, zu mindern, indem sie eine Reiserücktrittsversicherung abschließen.

„Der Arbeitgeber ersetzt dem Mitarbeiter bei Widerruf bzw. bei Rückruf die Auslagen, die im Vertrauen auf die Urlaubsgenehmigung aufgewendet worden sind oder noch aufgewendet werden müssen (z. B. Stornokosten). Der Mitarbeiter ist dabei zur Schadensminderung (§ 254 BGB, Reiserücktrittsversicherung) verpflichtet.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/113/2004

Gelegentlich wird jenen Beschäftigten, die ihren Urlaub unterbrechen oder abbrechen müssen, zusätzlicher Urlaub gewährt. Doch bereits durch die Kontaktaufnahme während des Urlaubs der Beschäftigten machen sich Arbeitgeber in der Regel schadenersatzpflichtig. Eine solche Regelung zur Urlaubsunterbrechung ist unwirksam gegenüber den Beschäftigten. Wenn diese ihren Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers „freiwillig“ unter- bzw. abbrechen, können sie sich allerdings auf die Regelung berufen.

„Muss aus betrieblichen Gründen ein bereits angetretener Urlaub unterbrochen oder abgebrochen werden, so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen zusätzlichen Urlaub von 2 Arbeitstagen. Der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter sind auch für diese beiden Fälle die Kosten gemäß § 6 (1) dieser Betriebsvereinbarung zu ersetzen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

Eine Unterbrechung des Urlaubs ist in folgender Vereinbarung geregelt, aber mit der im BUrlG vorgesehenen uneingeschränkten Befreiung von der Arbeitspflicht nicht vereinbar.

„Genehmigter Urlaub kann nur aus zwingenden betrieblichen Gründen oder nur mit Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters verschoben werden. Bereits angetretener Urlaub kann nur aus zwingenden betrieblichen Gründen sowie der Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters unterbrochen oder abgebrochen werden. Alle hieraus entstehenden Kosten, auch für mitreisende Familienangehörige und Lebenspartner, trägt das Unternehmen. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält bei abgebrochenem oder unterbrochenem Urlaub hierfür 3 zusätzliche Urlaubstage.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Im Folgenden darf bereits genehmigter Urlaub nur bei Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschoben werden. Anderes gilt nur in „Ausnahmesituationen“.

„In der Jahresplanung eingetragener und genehmigter Urlaub ist zwingend zu gewähren. Eine Verschiebung des eingetragenen und genehmigten Urlaubs kann nur einvernehmlich zwischen Abteilungsleitung und Arbeitnehmer/in erfolgen. Im Falle unvorhersehbarer dringender betrieblicher Gründe kann in derartigen Ausnahmesituationen auch bereits genehmigter Urlaub widerrufen werden. Die familiäre Situation des/der Betroffenen muss hierbei angemessen berücksichtigt werden. Entstehende Kosten (Stornogebühren, zusätzliche Reisekosten, Mehraufwand etc.) trägt der Arbeitgeber.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030500/91/2007

2.3.8 Urlaubssperre

Urlaubssperre heißt der Zeitraum, in dem die Belegschaft bzw. Teile davon keinen Urlaub antreten dürfen. Dies nehmen vor allem Branchen für sich in Anspruch, die große Teile ihres Jahresumsatzes nur zu ganz bestimmten Zeiträumen erzielen. Eine solche Urlaubssperre ist grundsätzlich zulässig. Sie darf jedoch nur begrenzte Zeiträume umfassen. Eine Urlaubssperre darf jedoch die Beschäftigten nicht in ein Korsett von wenigen freibleibenden Urlaubszeiträumen zwingen. Es ist daher im Einzelfall zu prüfen, ob die ausgesprochenen Urlaubssperren hinsichtlich Umfang und Lage zulässig sind. Außerdem bedürfen Urlaubssperren der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats. Das heißt: Sie dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrats vom Arbeitgeber ausgesprochen werden.

„Eine einseitige Urlaubssperre kann weder durch die Niederlassungsleitung, Abteilungsleiter oder sonstigen Personen erlassen werden. Hierzu bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Die folgende Regelung formuliert eine Urlaubssperre beispielhaft.

„Zur Erreichung unserer Umsatzziele und der Wettbewerbsfähigkeit werden wir auch in diesem Jahr gezielte Marketingaktionen durchführen. Aus vorgenannten Gründen wird daher den betroffenen Mitarbeitern vom 15.8. bis zum 30.8. kein Tarifurlaub gewährt.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/18/1998

Gemäß der zuletzt zitierten Regelung besteht im rechtlichen Sinne eine vollkommene Urlaubssperre für bestimmte Zeiträume. Im Einzelhandel werden solche Urlaubssperren häufig im Monat Dezember ausgesprochen – aufgrund des Weihnachtsgeschäfts, des „Hauptumsatzbringers“ in dieser Branche. Einige Vereinbarungen weichen jedoch von der klassischen Urlaubssperre ab und sehen weichere Regelungen vor.

„Auf Grund der saisonalen Verkaufsschwerpunkte ist die Zeit 14 Tage vor Ostern, 14 Tage vor Pfingsten und vom 10. bis 31.12. eines Jahres nur bedingt für die Urlaubsgewährung zu berücksichtigen.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/113/2004

Auf Urlaubsplanung statt Urlaubssperre setzt auch die nachfolgende Betriebsvereinbarung.

„Eine Vereinbarung von Urlaubssperren grundsätzlicher Natur sind zwischen Bank und Betriebsrat nicht getroffen. Die Steuerung von Urlaub soll in der Form erfolgen, dass frühestmöglich Urlaubspläne unter Berücksichtigung der Projekterfordernisse erstellt werden, so dass Mitarbeiter im Rahmen der sich aus den Projektplanungen ergebenden Zeiträume frühzeitig ihre Urlaubsplanung aufstellen können.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/44/1999

2.3.9 Übertragung und Verfall

Gemäß BUrlG kann der Urlaubsanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr nur aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen auf das nächste Urlaubsjahr bis spätestens zum 31.3. des Folgejahres übertragen werden. Daran orientieren sich viele Betriebsvereinbarungen bezüglich der Anforderungen und des Zeitraums für die Übertragung von Resturlaub. Die folgenden Beispiele zeigen, dass die betrieblichen Vereinbarungen weit über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen können. Einige Regelungen sind jedoch strikter formuliert als die gesetzlichen Vorgaben.

„Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr über den 9. Januar ist nur ausnahmsweise aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Dieser Übertrag ist frühzeitig und entsprechend begründet schriftlich zu beantragen. Nach Weiterleitung durch den Vorgesetzten an die Personalabteilung entscheidet diese gemeinsam mit dem Betriebsrat über die Genehmigung der Ausnahme.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/88/2006

Diese strikte Einschränkung bleibt jedoch bei den untersuchten Regelungen eine Ausnahme. Meist orientiert man sich an den gesetzlichen Regelungen.

„Nur in Ausnahmefällen und auf Grund dringender betrieblicher Gründe und dringender persönlicher Gründe kann der Urlaub in Absprache zwischen Direktion, MitarbeiterIn und Betriebsrat auch den Zeitraum bis zum 31. März des folgenden Jahres übertragen werden.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

„Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht genommen werden, ist eine Verlängerung bis zum 30.3. des darauf folgenden Kalenderjahres möglich. Danach verfällt der Urlaub ersatzlos.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/105/ 0

Nachstehend wird eine gesetzliche Ausnahmemöglichkeit aufgegriffen.

„Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres beantragt, gewährt und genommen werden. Eine Ausnahme gilt, soweit das Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Kalenderjahres begründet wird, und die 6-monatige Wartezeit, die nach § 4 Bundesurlaubsgesetz Voraussetzung für den vollen Urlaubsanspruch bildet, nicht erfüllt ist. In diesem Fall kann der anteilige Urlaub für die Wartezeit nach § 7 Abs. 3 Satz 4 Bundesurlaubsgesetz auf das gesamte nächste Kalenderjahr übertragen werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/47/1999

Häufig ist eine Übertragung bis zum 30.4. des Folgejahres oder länger möglich.

„Sollte der Urlaub aus personen- oder betriebsbedingten Gründen bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden können, so ist er bis zum 30. April des nächsten Jahres anzutreten. Die weitere Übertragung des Urlaubs ist nur möglich
- bei kurzfristiger Erkrankung im Übertragungszeitraum
- bei persönlichen Gründen, wenn der Arbeitgeber zustimmt.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/42/1986

„Sollte aus Krankheitsgründen der Urlaub bis zum 30.4. des Folgejahres nicht genommen werden können, ist er bis zum 30.6. zu beantragen und zu nehmen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/100/2006

Laut folgender Regelung wird ein Teil des Resturlaubs ohne Beantragung automatisch übertragen.

„Bis zu 1/5 des Jahresurlaubs (dies entspricht 6 Urlaubstagen bei einer Vollzeitstelle) kann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden, ohne besondere Antragstellung und muss bis zum 30.4. des Folgejahres genommen worden sein.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030500/100/2006

Auch die Jahresmitte wird als Übertragungszeitraum angegeben.

„Konnte der Urlaub jedoch aus krankheitsbedingten Gründen nicht angetreten werden, so bleibt der Urlaubsanspruch bis 30.6. erhalten. Resturlaub ist bevorzugt zu genehmigen. Die Genehmigung von Resturlaub kann nicht widerrufen werden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/78/2004

Sehr weitreichende Übertragungszeiträume stellen der 30.9. und der 31.12. des Folgejahres dar.

„Der Jahresurlaub muss bis zum 31.3. des folgenden Jahres angetreten sein, sonst verfällt der Urlaubsanspruch. Kann der Urlaub aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht genommen werden, muss er bis zum 30.9. des folgenden Jahres angetreten sein, sonst verfällt der Urlaubsanspruch.“

🔑 BAUGEWERBE, 030500/84/0

Die nachfolgende Regelung ist komfortabel, wenn dringende betriebliche Gründe vorhanden sind. Man beachte: Im Krankheitsfall verlängert sich der Übertragungszeitraum nach neuer Rechtsprechung des BAG bis zum 31.3. des übernächsten Krankheitsjahres.

„Kann der Urlaubsanspruch im jeweiligen Urlaubsjahr nicht genommen werden, soll er bis zum 31.3. des Folgejahres angetreten werden. Aus dringenden betrieblichen Gründen oder in persönlich begründeten Ausnahmefällen ist eine Verlängerung dieser Frist bis zum 31.12. des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres möglich. Dies erfolgt durch schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten mit Kopie an den Mitarbeiter, die Personalabteilung und den Betriebsrat.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

Eine Regelung enthält sogar einen Verfallsschutz von 2 Jahren, auch wenn darin fälschlicherweise der Begriff „verjährt“ verwandt wird.

„Wird der beantragte Urlaub aus dem Vorjahr bis zum 31.3. des Folgejahres vom Unternehmen nicht genehmigt oder gewährt, verfällt der beantragte Urlaub erst nach 2 Jahren.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/200132

In einem Fall kann laut Vereinbarung ein Urlaubskonto eingerichtet werden, das einen noch größeren Zeitraum bietet.

„Mit Ausnahme der Auszubildenden haben alle Arbeitnehmer die Möglichkeit, einen Antrag auf Einrichtung eines Urlaubskontos zu stellen. Dieser Antrag muss begründet werden. Die Genehmigung erfolgt durch die Personalabteilung in Abstimmung mit dem Vorstand. Der Betriebsrat wird hierüber informiert. Es dürfen maximal 10 Urlaubstage je Jahr auf das Urlaubskonto eingetragen werden. Das Urlaubskonto ist in einem Zeitraum von 3 Jahren auszugleichen, das heißt: Nicht genommener Urlaub vom Urlaubskonto, der älter als 2 Jahre ist, verfällt ersatzlos.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/73/2002

2.4 Zusatzurlaube

Mitunter gewähren Arbeitgeber durch Vereinbarung mit der betrieblichen Interessenvertretung der Belegschaft zusätzliche Urlaubstage. Dabei unterscheiden die untersuchten Vereinbarungen a) in Anlässe für bezahlte Freistellungen und b) in Fälle mit unbezahltem Urlaub sowie c) in Situationen für besonders belastete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

2.4.1 Bezahlte Urlaube/Freistellungen

Die Gründe für bezahlte zusätzliche Urlaubstage sind sehr verschieden. Meistens handelt es sich um private Jubiläen sowie familiäre Schicksalsschläge. Weitere Gründe sind die Dauer der Dienstzeit, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Übernahme von öffentlichen Ehrenämtern. Gesetzlich besteht darüber hinaus in einigen Bundesländern eine weitere Möglichkeit: Beschäftigte können die Teilnahme an einem Seminar zu Themenfeldern, die nach den Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzen (AWbG) der Länder anerkannt sind, beanspruchen. Hierfür ist eine bezahlte Freistellung von 5 Tagen im Jahr vorgesehen. Dieser Anspruch wird in den folgenden Regelungen nicht aufgegriffen, sie thematisieren andere Gründe für zusätzliche Urlaubstage. Der Anspruch auf Freistellung nach dem jeweiligen AWbG bleibt daher bestehen.

„Darüber hinaus werden MitarbeiterInnen, soweit Arbeitspflicht besteht, an ihrem Geburtstag und an Gründonnerstag jeweils für die Hälfte der individuellen täglichen Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt. Ein Anspruch auf die vorstehenden Dienstbefreiungen entsteht erstmals nach einer ununterbrochenen Dienstzugehörigkeit von 6 Monaten.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/102/0

Laut folgender Vereinbarung haben Beschäftigte Anspruch auf Freistellung für einen Betriebsausflug bzw. einen Ersatzanspruch.

„In jedem Kalenderjahr wird ein eintägiger Betriebsausflug durchgeführt. Entfällt der jährliche Betriebsausflug, werden den MitarbeiterInnen ersatzweise Freistellungen im Umfang von 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewährt.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/102/0

Zusätzlich bezahlter Urlaub wird bisweilen auch gewährt, wenn Beschäftigte eine bestimmte Betriebszugehörigkeit erreichen.

„Nach dem tariflich vereinbarten Erholungsurlaub erhalten Betriebsangehörige mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren: 1 Tag Zusatzurlaub 15 Jahren und mehr: 2 Tage Zusatzurlaub.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/21/1978

Andere Vereinbarungen geben Abstufungen bezüglich der Unternehmenszugehörigkeit an.

„Bei Erreichen der 20-, 30- und 40-jährigen Unternehmenszugehörigkeit wird allen Mitarbeitern ab dem 1.1.2003 zusätzlich zu der Freistellung nach der derzeit gültigen tariflichen Regelung, jeweils 1 betrieblicher Freistellungstag gewährt. Die Freistellung erfolgt – soweit betrieblich möglich – in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem tariflichen Freistellungstag.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030500/94/2003

„Der Jahresurlaub erhöht sich bei Firmenangehörigen mit einer Dienstzeit bei der Firma von 12 Jahren um einen Tag über 20 Jahre um zwei Tage über 25 Jahre um drei Tage über 40 Jahre um fünf Tage über 50 Jahre um zehn Tage.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030500/99/1968

Im Folgenden wird bezahlter Zusatzurlaub gewährt anlässlich privater bzw. familiärer Anlässen. Die Regelungen präzisieren und erweitern gegebenenfalls die in § 616 BGB unbestimmt geregelten Freistellungsmöglichkeiten, so dass nicht auf die hierzu vorliegende arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zurückgegriffen werden muss.

„Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird das Gehalt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit in folgenden Fällen fortgezahlt:

- drei Arbeitstage beim Tode des Ehegatten
- zwei Tage beim Tode eigener Kinder
- zwei Tage bei eigener Eheschließung
- ein Tag beim Tode eines Elternteils oder Schwiegereltern
- ein Arbeitstag bei Niederkunft der Ehefrau
- ein Arbeitstag bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht
- ein Arbeitstag bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der eigenen Kinder
- ein Arbeitstag bei Teilnahme an der goldenen Hochzeit der Eltern.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/106/0

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird außerhalb des tariflichen Jahresurlaubs Sonderurlaub unter Weiterzahlung der Bezüge gewährt bei

- Eheschließung zwei Arbeitstage
- Niederkunft der Ehefrau zwei Arbeitstage
- Todesfällen von Ehegatten, unterhaltsberechtigten Kindern drei Arbeitstage Eltern, Pflegeeltern, Kindern zwei Arbeitstage Schwiegereltern und Geschwistern ein Arbeitstag Großeltern ein Arbeitstag
- Eheschließung eines Kindes ein Tag
- eigene Silberhochzeit zwei Arbeitstage
- Umzug mit eigenem Hausstand zwei Arbeitstage
- 25., 40. und 50. Dienstjubiläum ein Arbeitstag.“

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030500/36/1990

Die nachstehende Regelung bezieht sich direkt auf bezahlte Freistellungsmöglichkeiten, die im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) unbestimmt vorgesehen sind.

„Entsprechend § 616 BGB wird den Mitarbeitern bei folgenden Anlässen, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, eine Freistellung gewährt:

- Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin, ein Arbeitstag
- Tod des Ehegatten/Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils, zwei Arbeitstage
- Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort, ein Arbeitstag
- 25., 40. und 50. Arbeitsjubiläum, ein Arbeitstag.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030500/111/2005

Auch um Pflege- oder Betreuungsaufgaben übernehmen zu können, werden Beschäftigte unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt.

„Entsprechend § 616 BGB wird den Mitarbeitern bei folgenden Anlässen, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts eine Freistellung gewährt:

Schwere Erkrankungen

- eines Angehörigen soweit er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag/Kalenderjahr
- eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstagen/Kalenderjahr
- einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung eines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstagen/Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030500/111/2005

2.4.2 Unbezahlte Urlaube/Freistellungen

Arbeitgeber und Betriebsrat nutzen auch die Möglichkeit, statt bezahlter Freistellungen unbezahlte Urlaube und Freistellungen vorzusehen. Die folgende Regelung bildet dabei ein Bindeglied zwischen bezahlter und unbezahlter Freistellungsmöglichkeit. Eine Vergütung soll nur erfolgen, wenn keine anderen Leistungsträger zur Zahlung verpflichtet sind.

„Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflicht nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Das fortgezahlte Arbeitsentgelt geht in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistung der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030500/111/2005

Eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit kann in dringenden Fällen beansprucht werden, ohne dass diese im Einzelnen konkret aufgeführt sind.

„Der/Die Arbeitnehmer/in hat in dringenden Fällen Anspruch auf unbezahlten Urlaub von maximal 3 Monaten je Kalenderjahr.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Ähnlich wird dies auch in folgender Vereinbarung gehandhabt.

„Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, solange dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Bei Gewährung von unbezahlttem Urlaub ist aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen stets ein genaues Anfangs- und Enddatum festzulegen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

In einem Beispiel sind für Aus- und Weiterbildungen, die speziell für die eigene Qualifikation durchgeführt werden, unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten vorgesehen.

„Bei kurzfristig angesetzten Klausuren (weniger als 14 Tage vor der Schicht) hat der Mitarbeiter selbst dann Anspruch auf unbezahlten Urlaub, wenn ein Ersatz gefunden werden kann. Ein Nachweis ist zu erbringen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Auch die Pflege von Erkrankten kann einen Grund für unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung darstellen.

„[...] bei schwerer Erkrankung der/des Ehegatten/in oder im Haushalt lebender LebensgefährtenInnen, des im Haushalt lebenden Angehörigen der/der ArbeitnehmerIn, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person dafür nicht zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen.“

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030500/95/2002

2.4.3 Zusatzurlaub bei besonderer Belastung

Für Beschäftigte, die Arbeiten verrichten, welche nach medizinischen Erkenntnissen eine besondere Belastung darstellen, sind in vielen Betriebsvereinbarungen zusätzliche Urlaubstage vorgesehen.

„Unter Beachtung der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen (§ 42 BMTG 11, § 49 BAT, § 14 Hessische Urlaubsverordnung) erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Arbeiten verrichten, die in dem Verzeichnis der gesundheitsgefährdenden oder gesundheitsschädlichen Arbeiten aufgeführt sind, einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen im Urlaubsjahr.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/108/1988

Gerade ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schichtarbeit sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Ihnen gewährt die folgende Regelung zusätzliche Urlaubstage.

„Zwischen der [Firma] und der IG Metall wurde ein Tarifvertrag über Zusatzurlaub für ältere Schichtarbeiter abgeschlossen. Danach wird Mitarbeitern, die eine Mindestbetriebszugehörigkeit von 10 Jahren haben und regelmäßig Wechselschichtarbeit leisten und die den tariflichen Anspruch auf Schichtarbeiterzuschlag erfüllen, pro Urlaubsjahr Urlaub gewährt, der je nach Lebensalter zwischen 2 und 4 Tagen beträgt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/80/2005

Die zusätzliche Staffelung nach dem Lebensalter der Schichtarbeitskräfte könnte sich als problematisch erweisen. Zwar hält das BAG bisher grundsätzlich einen geringeren Urlaubsanspruch für jüngere Mitarbeiter ohne sachlichen Grund für zulässig. Dennoch wird diese Rechtsprechung bei Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zukünftig nicht mehr zu halten sein. Die folgende Regelung unterscheidet daher nicht nach dem Alter der Beschäftigten.

- „Tarifbeschäftigte, nach Ziffer 1) Abs. 1 erhalten
 - bei Wechselschicht für je zwei zusammenhängende Monate und
 - bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- Tarifbeschäftigte nach Ziffer 1) Abs. 2 erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschicht geleistet haben und
 - je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.“
- 🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN, 030500/90/2007

2.4.4 Beantragung und Genehmigung

Für die Beantragung von bezahlten sowie von unbezahlten Sonderurlauben sind unterschiedliche Formen vorgesehen. Hervorgehoben wird häufig, dass Sonderurlaubstage in zeitlichem Zusammenhang mit deren Anlass genommen werden müssen. Oft wird verlangt, den Anlass nachzuweisen und den Sonderurlaub schriftlich zu beantragen.

- „Die Sonderurlaubstage sind im zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis zu nehmen und schriftlich zu beantragen.“
- 🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030500/95/2002

Für die Gewährung von Sonderurlaub werden unterschiedliche Nachweise verlangt.

- „In den vorstehenden Fällen hat der/die Beschäftigte dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er/sie der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.“
- 🔑 MESS- ,STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/106/0

Im Folgenden wird beschrieben, wie der Anspruch auf Sonderurlaub nachgewiesen werden muss.

- „Der Sonderurlaub ist schriftlich und unter Hinzufügung eines Nachweises, wie einer Kopie der jeweiligen Urkunde, zu beantragen.“
- 🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/49/2000

Bisweilen bestehen konkrete Fristen.

- „Der Arbeitnehmer muss rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies im Ausnahmefall nicht möglich, so ist der Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Der Grund der Arbeitsverhinderung ist spätestens innerhalb von 3 Arbeitstagen nachzuweisen.“
- 🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/60/1989

Auch für die Genehmigungen, die der Arbeitgeber erteilt und die der Beantragung folgen, sind unterschiedliche Fristen und Verfahren vorgesehen.

„Widerspricht der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 2 Wochen schriftlich nicht, so gilt der beantragte Sonderurlaub als genehmigt. Über einen Widerspruch wird der Arbeitgeber den Betriebsrat unterrichten.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENEN DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Die nachfolgende Vereinbarung enthält eine interessante Regelung für Ausnahmefälle. Ob Sonderurlaub gewährt wird, entscheidet allerdings allein der Arbeitgeber.

„Es wird darüber hinaus immer Härte- und Sonderfälle geben, die nicht erwähnt sind, weil man sie nicht katalogisieren kann. In solchen Fällen kann dann individuell von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Abteilungsleiter über eine Arbeitsbefreiung entschieden werden.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030500/60/1989

2.5 Betriebsferien

Betriebsferien sind festgelegte Zeiten, in denen alle oder Teile der Beschäftigten gleichzeitig Erholungsurlaub antreten müssen. Der Interessenkonflikt zwischen festgelegten Betriebsferien und individuellen Wünschen der Beschäftigten entschärft sich, wenn noch einige Urlaubstage zur freien Verfügung verbleiben. Betriebsferien eignen sich insbesondere für einige Branchen und Unternehmen: Beispielsweise ruht die gesamte Produktion für einen gewissen Zeitraum häufig bei Automobilherstellern. In dieser Zeit steht das Werk fast still. Dies ist für den Arbeitgeber besser planbar, als den Urlaubsanspruch aller Mitarbeiter über das gesamte Kalenderjahr so zu planen, dass die Produktion aufrechterhalten werden kann. Ein typisches Beispiel für eine offene Formulierung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und die arbeitsvertraglichen Beziehungen berücksichtigt, lautet wie folgt.

„Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Geschäftsleitung für einzelne Betriebsstätten/einzelne Abteilungen einen Teil des Urlaubs als Betriebsurlaub festlegen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/6/1997

Mitunter richten sich die Betriebsferien nach einer Betriebsordnung, die ihrerseits der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt.

„Die Angestellten sind verpflichtet, Tarifurlaub und ggf. Sonderurlaub nach der Betriebsordnung für den Betriebsurlaub zu nehmen.“

🔑 BAUGEWERBE, 030500/13/1996

Vielfach werden Betriebsferien folgendermaßen geregelt.

„Für alle betroffenen Arbeitnehmer der genannten Abteilungen gilt ein Betriebsurlaub von jeweils 4 Wochen.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 030500/50/2001

Gleiches gilt für die nachfolgende Regelung, die jährlich neu vereinbart werden muss. Die Betriebsparteien können jedoch auch eine Regelung über mehrere Jahre treffen.

„Der Betriebsurlaub 1999 ist für die Zeit vom 9. August 1999 bis 20. August 1999 festgelegt worden. Diese Tage müssen mit Urlaub belegt werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 030500/35/1989

Häufig wird Betriebsurlaub in der Weihnachtszeit und zum Jahreswechsel vereinbart.

„In der Zeit vom 23.12.2002 bis zum 3.1.2003 wird für das Werk (Produktion und Lager) Betriebsurlaub vereinbart. Im Rahmen von geplanten Umbauarbeiten werden einzelne Mitarbeiter benötigt, die vorab informiert werden. Die Ersatzteilversorgung für andere Kunden wird durch eine Notbesetzung im Lager sichergestellt. In allen anderen Abteilungen wird der Urlaub individuell durch den zuständigen Vorgesetzten geregelt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/72/2002

Von den Betriebsferien können einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ausgenommen werden.

„Um die Funktionsfähigkeit des Unternehmens während des Betriebsurlaubes sicherzustellen, ist es notwendig, dass sowohl im Vertriebs- und Verwaltungsbereich als auch in der Fertigung Mitarbeiter im Betriebsurlaub tätig sind.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/9/1997

Die angeordneten Urlaubstage können mitunter ganz oder teilweise als Stundenguthaben eingebracht werden. Sie lassen sich dann über ein Arbeitszeitkonto bilanzieren und müssen nicht vom Urlaubskonto abgebucht werden.

„Für den Betriebsurlaub kann auch ein eventuelles Stundenguthaben im Rahmen unserer Flex-Zeitregelung abgebaut bzw. in die Minderzeit gefahren werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/68/2002

2.5.1 Festlegungen und Ausnahmen beim Betriebsurlaub

Idealerweise bieten Regelungen zu Betriebsferien gewisse Spielräume und erlauben Ausnahmen und Sonderregelungen.

„In den Sommerferien wird für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine dreiwöchige Familienheimfahrt festgelegt. In diesem Zeitraum sind von den Mitarbeiterinnen 2 Wochen Erholungsurlaub zu nehmen. Von der Verpflichtung, 2 Wochen Erholungsurlaub zu nehmen, kann in begründeten Einzelfällen im Einvernehmen mit der Geschäftsführung abgewichen werden.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/102/0

Häufig liegt es in der Verantwortung der Beschäftigten selbst, sich den verbleibenden Erholungsurlaub einzuteilen. Betriebsferien müssen natürlich bei der individuellen Urlaubsplanung berücksichtigt werden.

„Der Betriebsurlaub wird grundsätzlich zu Lasten des Jahresurlaubsanspruchs für das Kalenderjahr gebucht. Demzufolge hat der Mitarbeiter seine Urlaubsplanung dahingehend vorzunehmen, dass er am 24. Dezember noch über Urlaub verfügt.“

🔑 WASSERVERSORGER, 030500/26/1997

Teils legen die Betriebsferienregelungen Quoten fest und schreiben vor, wann und wie viele Beschäftigte die Betriebsferien antreten müssen.

„Alle Mitarbeiter machen gemäß nachfolgendem Plan Betriebsurlaub:
Ostern/Pfingsten Endmontage 24.5. bis 4.6.
alle Mitarbeiter Montage 5.4. bis 16.4.
Alle anderen Bereiche 5.4. bis 16.4. = 50 % der Mitarbeiter und 24.5. bis 4.6. = 50 % der Mitarbeiter.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/71/2004

Eine Alternative zu starren Betriebsferienregelungen bietet die nachfolgende Vereinbarung.

„Für den Monat August wird kein einheitlicher Betriebsurlaub vereinbart. Alle Mitarbeiter sind angehalten, in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten für den Zeitraum vom 29.7. bis 11.9.2004 mindestens 10 Urlaubstage individuell zu verplanen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/71/2004

2.5.2 Heiligabend bis Silvester

Insbesondere für den Zeitraum „zwischen den Jahren“ – Heiligabend bis Silvester – werden am häufigsten Betriebsferien vereinbart, jedoch auch die gegenteilige Maßnahme: die Urlaubssperre. Dies ist branchen- und unternehmensabhängig und steht im Zusammenhang mit dem sogenannten Saisongeschäft. In diesem Kapitel werden die Regelungen zur Urlaubsgewährung erfasst: Sie beziehen sich sowohl auf die zeitliche Lage des Urlaubs als auch auf dessen Umfang und Dauer.

„Die Bildungsstätte [...] wird für die gesamte Dauer der Weihnachtsheimfahrt der Teilnehmer geschlossen.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/102/0

Häufig werden die Arbeitsbefreiungen für Heiligabend und Silvester zusammengefasst und nur ein Urlaubstag angerechnet.

„Der Arbeitsausfall an Heiligabend und Silvester wird mit einem Urlaubstag verrechnet.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030500/15/1997

„Hierbei werden die Tage Heiligabend am 24.12. und Silvester am 31.12. zusammen als ein Arbeitstag gewertet.“

🔑 MASCHINENBAU, 030500/109/2008

„Für die beiden arbeitsfreien Tage am 24. (Heiligabend) und 31. (Silvester) Dezember wird ein Tag des Jahresurlaubs benötigt, wenn diese Tage Arbeitstage sind. Für die Zeit vom 27. bis 30. Dezember werden weitere Urlaubstage benötigt. Um die jeweils genaue Anzahl der notwendigen Urlaubstage erfolgt eine gesonderte Unterrichtung durch Aushang bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030500/45/1988

Nachstehend wird eine Teilzeitlösung für Heiligabend und Silvester gefunden.

„Die Arbeitszeit für den 31.12. beträgt 5 Stunden in der Zeit von 05:00 Uhr bis 14:00 Uhr (für Teilzeitkräfte anteilig entsprechend ihrer täglichen Arbeitszeit). Es besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit anstatt am 31.12. an einem Samstag des neuen Jahres zu erbringen. Daneben können im üblichen Verfahren ein Urlaubs- bzw. F-Tag beantragt werden. Es ist sicherzustellen, dass am 31.12. in jeder Abteilung ausreichend Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anwesend sind, die innerhalb der definierten Arbeitszeitgrenzen sämtlich im Unternehmen eingehende M- und B-Zeitungen komplett verarbeiten. Die Abteilungsleitung definiert im Vorfeld den Mitarbeiterbedarf und organisiert mit den Beschäftigten der Abteilung einen Einsatzplan.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/74/2002

2.5.3 Brückentage

Ein Brückentag ist ein einzelner Arbeitstag, der zwischen zwei arbeitsfreien Tagen – etwa einem Feiertag und dem Wochenende – liegt und sich besonders als Urlaubstag anbietet. Oft werden für diese Tage schon vorab Betriebsferien festgelegt. Der Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubsgewährung (§ 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG) steht der häufigen Praxis entgegen, Brückentage als Betriebsferien festzulegen. Nur der sogenannte Mehrurlaub, der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht, kann für Betriebsferien an Brückentagen verwendet werden. Häufig wird geregelt, dass nur einzelne Beschäftigte oder nur eine bestimmte Anzahl bzw. Quote von Beschäftigten an Brückentagen frei bekommt, um mit dem Einsatz von wenigen Urlaubstagen eine längere Freizeitphase zu erzielen. Oft wird Betriebsurlaub wie folgt vereinbart.

„Für folgende Tage wird Betriebsruhe vereinbart: Vor dem ‚Tag der Arbeit‘ nach ‚Himmelfahrt‘ nach ‚Fronleichnam‘ nach ‚Allerheiligen‘.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/52/2001

Auch im Folgenden werden die Brückentage, bei denen es sich um Freitage handelt, festgelegt – für einzelne Abteilungen allerdings nur eingeschränkt.

„Nachstehend aufgeführte Urlaubstage gelten im Jahr 2003 als so genannte Brückentage: Freitag, 2.5.2003 Freitag, 30.5.2003 Freitag, 20.6.2003. An den Brückentagen während des Betriebsurlaubs muss jedoch der Wareneingang und Service eine Notbesetzung haben. Die Notbesetzung wird durch die Bereichsleiter geregelt. Falls in weiteren Bereichen eine Notbesetzung erforderlich ist, wird das individuell durch die Bereichsleiter bzw. den Geschäftsführer geregelt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030500/69/2003

Geradezu klassisch ist in folgender Vereinbarung geregelt, wie und welche Brückentage regelmäßig als Urlaubstage festgelegt werden.

„Zum Ende eines jeden Kalenderjahres vereinbaren die Betriebsparteien, an welchen ‚Brückentagen‘ im darauf folgenden Kalenderjahr den Arbeitnehmern auf Wunsch grundsätzlich Urlaub oder wahlweise Zeitausgleich zu gewähren ist, sofern betriebliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen.“

🔑 MASCHINENBAU, 030500/109/2008

Mitunter wird die Personalstärke bestimmt, die im Betrieb an Brückentagen erforderlich ist.

„An den Brückentagen wird [...] sowie die Zentrale [...] nur mit einer Notbesetzung von mindestens zwei Personen arbeiten. Für alle anderen MitarbeiterInnen gilt, dass sie für diese Tage Urlaub nehmen können.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/83/2002

2.5.4 Brauchtumstage

Zahlreiche Unternehmen in Karnevals- und Faschingshochburgen treffen mit den Betriebsräten Regelungen zur Freistellung bzw. zur Arbeitsleistung an diesen sogenannten Brauchtumstagen.

„An Weiberfastnacht und Rosenmontag wird nicht gearbeitet. Für die ausfallende Arbeitszeit an Weiberfastnacht wird ein Tag Jahresurlaub angerechnet. Die ausfallende Arbeitszeit am Rosenmontag wird den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geschenkt.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030500/22/1995

Als karnevalsfreundlich erweist sich auch die nachfolgende Regelung.

„Jeder/jede Mitarbeiter/in wird am Rosenmontag unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Wird der/die Mitarbeiter/in aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung spätestens bis zum Ablauf des auf den Rosenmontag folgenden Kalendermonats nachzuholen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/20/1990

Häufig steht die Arbeitsbefreiung an Brauchtumstagen unter sogenanntem Freiwilligkeitsvorbehalt.

„Die Gewährung der Arbeitsbefreiung am Rosenmontag erfolgt ohne rechtliche oder tarifvertragliche Verpflichtung.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/20/1990

Weniger großzügig zeigt sich der nachstehend zitierte Arbeitgeber: Er hat mit dem Betriebsrat die nachfolgende Vereinbarung geschlossen.

„Für den ‚Faschingsdienstag‘ gilt folgende Arbeitszeitregelung:
Ab 12:00 Uhr können Sie nach Ausstempeln der Anwesenheitskarte das Haus verlassen. Die Abstimmung mit dem Vorgesetzten und Gleitzeitkarte sind nicht erforderlich. [...] Selbstverständlich können Sie auch, wie in den vergangenen Jahren den Faschingsdienstag mit Gleitzeitguthaben, Mehrarbeitsguthaben oder Urlaub belegen.“

🔑 MASCHINENBAU, 030500/34/1998

2.6 Urlaub und Krankheit

Gemäß vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen kann der Urlaub nicht unmittelbar über das eigentliche Ende hinaus verlängert werden, wenn die/der Beschäftigte während des Urlaubs erkrankt.

„Erkrankt ein Mitarbeiter während seines Urlaubs, so werden die nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den jährlichen Urlaub angerechnet. Die Arbeit ist zu dem vor dem Urlaub vereinbarten Zeitpunkt wieder aufzunehmen. Eine Verlängerung des Urlaubs um die Krankheitstage ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Unternehmens möglich.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030500/47/1999

Falls Beschäftigte den Urlaub eigenmächtig verlängern, nachdem sie ihn aufgrund einer Krankheit unterbrechen mussten, hat das Konsequenzen. Diese Selbstbeurlaubung kann zur fristlosen Kündigung führen. Oft wird in der Betriebsvereinbarung auf mögliche arbeitsrechtliche Folgen hingewiesen, die eine eigenmächtige Änderung des Urlaubs mit sich bringen kann.

„Die auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenen Urlaubstage werden durch das Personalbüro gutgeschrieben und müssen neu beantragt werden. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung durch den Arbeitnehmer kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.“

🔑 BAUGEWERBE, 030500/84/0

Soll der Urlaub unmittelbar an die Zeit der Arbeitsunfähigkeit anschließen, bedarf dies rechtlich der Genehmigung durch den Arbeitgeber.

„Nach Beendigung einer Krankheit kann der Urlaub nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Vorgesetzten genommen werden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/49/2000

Oft ist eine kurzfristige Neubeantragung verpflichtend.

„Erkrankt der/die MitarbeiterIn während seines Urlaubes, so sind diese Urlaubstage innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung der Krankheit neu zu beantragen.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Gelegentlich wird geregelt, wie sich Langzeiterkrankungen auf den Anspruch auf Erholungsurlaub auswirken.

„Mitarbeiter, die das volle Urlaubsjahr arbeitsunfähig/krank waren, d. h. keinen Tag im Jahr im Unternehmen gearbeitet haben, erwirken zwar durch ihr Beschäftigungsverhältnis einen Urlaubsanspruch, dieser wird aber ausnahmslos nicht ins Folgejahr übertragen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/6/1997

Die zitierte Regelung ist nicht zuletzt durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) „Schultz-Hoff“ vom 20.1.2009, Aktenzeichen C-350/06 und C-520/06, rechtlich nicht haltbar. Der EuGH regelt darin, dass nicht angetretener Erholungsurlaub auch bei Erkrankungen auf die Folgejahre übertragbar ist und nicht verfällt. Laut neuester BAG Rechtsprechung, die europarechtlichen Vorgaben angepasst werden musste, erlöschen gesetzliche Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis nicht, wenn sie von dem Arbeitnehmer aufgrund einer durchgehenden Erkrankung nicht bis zum 31.3. des Folgejahres in natura genommen werden konnten. Erst mit Ablauf des 31.3. des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres tritt der Verfall ein. Dies ergibt sich aus einer unionsrechtskonformen Auslegung der Vorschrift des § 7 Abs. 3 BUrlG und gilt auch im Verhältnis Arbeitnehmer und Staat als Arbeitgeber (BAG, Urteil vom 11.06.2013 – 9 AZR 855/11).

Die Regelung der Betriebsvereinbarung ist daher in diesem Punkt rechtlich unwirksam. Allerdings müssen die Urlaubsansprüche bei zwischenzeitlicher Genesung mit Wiederaufnahme der Arbeit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung der Urlaubsansprüche innerhalb der gegebenenfalls arbeitsvertraglich vereinbarten bzw. tariflich geltenden Verfall- oder Ausschlussfristen geltend gemacht werden – so urteilte das BAG am 9.8.2011, Aktenzeichen 9 AZR 425/10 und 9 AZR 352/10. Deshalb ist auch die folgende Vereinbarung unwirksam.

„Bei Mitarbeitern, die länger als 6 Monate arbeitsunfähig im Kalenderjahr sind, kann der Anspruch auf Erholungsurlaub und Urlaubsgeld für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Krankengeld des Versicherungsträgers erhält, um 1/12 gekürzt werden. Die Entscheidung wird im Einzelfall mit dem Betriebsrat beraten.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/6/1997

Rechtlich ist es nicht möglich, den Anspruch auf Erholungsurlaub zu kürzen. Anders verhält es sich bei der vorgesehenen Kürzung des Urlaubsgeldes. Dies könnte möglich sein, wenn es keine arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung gibt, die eine solche Kürzung untersagt.

3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

In diesem Kapitel wird ausgewertet, in welcher Form sich der Betriebsrat an der Planung und Gewährung des Urlaubs beteiligen kann. Außerdem werden die unterschiedlichen Verfahren der innerbetrieblichen Streitschlichtung bis hin zu Regelung und Einbeziehung der Einigungsstelle nach dem BetrVG vorgestellt.

3.1 Mitbestimmung und Beteiligung am Verfahren

Betriebs- und Personalräte verfügen bei der Planung und Genehmigung von Urlaub über ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Dies garantieren das BetrVG bzw. die Personalvertretungsgesetze (PersVG). In vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen wird das Mitbestimmungsrecht ausgestaltet und konkret geregelt. Die entsprechenden Verfahren werden in diesem Kapitel dargestellt. Ergänzend bzw. zusätzlich zu diesen zwingenden Mitbestimmungsrechten haben die Betriebsparteien in verschiedenen Stadien des Genehmigungs- und Planungsverfahrens konkrete Beteiligungsrechte unterhalb der Schwelle der Mitbestimmung vorgesehen: Dabei handelt es sich z. B. um Informations- oder Einsichtsrechte. Der gezielte Einsatz dieser Beteiligungsrechte an unterschiedlichen Stellen des Verfahrens untergräbt keineswegs das insgesamt bestehende zwingende Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretung bei der Urlaubsplanung und -gewährung. Zunächst folgen einige Beispiele der zwingenden Ausführung des Mitbestimmungsrechts durch den Betriebs- bzw. Personalrat.

„Wenn auch zwischen Dienststelle und dem/der einzelnen Mitarbeiter/in kein Einverständnis erzielt wird, tritt die Mitbestimmung des jeweilig zuständigen örtlichen Personalrates ein (§ 75 Absatz 3 Nr. 3 PersVG).“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030500/28/1987

Die Beteiligung besonderer Interessenvertretungen wie Schwerbehindertenvertretung, JAV sowie Frauenbeauftragter wird teilweise hervorgehoben.

„Muss der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen geändert werden, tritt bei Meinungsverschiedenheiten das personalrätliche Mitbestimmungsverfahren in Kraft.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

„Falls im Einzelfall bei der Ablehnung von Urlaubsanträgen mit dem/der Beschäftigten eine gütliche Einigung nicht erreicht werden kann, so ist die Zustimmung zur Ablehnung des Urlaubsantrags auf dem Dienstwege über die Personalabteilung unter der Beteiligung der Frauenbeauftragten beim Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung zu beantragen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/3/1996

Dies gilt auch für die Mitbestimmung im Falle der Betriebsverfassung.

„Der endgültig geltende Urlaubsplan ist dem Betriebsrat zum 25. Februar des Jahres vorzulegen, siehe Anlage 2, und einvernehmlich zwischen Niederlassungsleitung und Betriebsrat abzustimmen.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Bisweilen werden für den Betriebsrat Fristen zur Genehmigung und damit zur Ausübung seines Mitbestimmungsrechtes vereinbart.

„Alle Urlaubspläne sind der kaufmännischen Leitung bis spätestens 1. Dezember des laufenden Jahres vorzulegen. Diese reicht die Urlaubspläne bis zum 13. Dezember zur Genehmigung an den Betriebsrat weiter. Der Betriebsrat genehmigt die Urlaubspläne bis zum 30. Dezember.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/66/2002

Auch Klarstellungen der geltenden Rechtslage finden sich in Vereinbarungen.

„Die Mitbestimmung gilt auch für jede Art bezahlter oder unbezahlter Freistellung von der Arbeit, weil in diesen Fällen gegensätzliche Interessen auszugleichen sind.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/112/2009

In der Informationsphase beginnt die Interessenvertretung damit, ihre Beteiligungsrechte auszuüben. Diese Phase ist durchaus wichtig: Sie startet regelmäßig mit dem Auslegen von Urlaubslisten oder indem die Beschäftigten Urlaub beantragen.

„Die Geschäftsführung gewährt dem Betriebsrat unverzüglich Einblick in diese Listen und stellt ihm bei Bedarf Kopien zur Verfügung.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/38/1980

„Der Betriebsrat ist berechtigt, sich alle eingehenden Urlaubsantragsformulare zur Einsicht vorlegen zu lassen.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Einige Urlaubspläne erhalten die Interessenvertretungen zunächst zur Kenntnis.

„Die vorgelegten Urlaubspläne sind verbindlich, wenn nicht innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung eine schriftliche Ablehnung erfolgt. Eine entsprechende Ablehnung ist dem Betriebsrat gleichzeitig vorzulegen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/6/1997

Interessenvertretungen haben auch das Recht, in vorliegende Urlaubslisten einzusehen.

„Der Betriebsrat hat ein Einsichtsrecht in die Urlaubslisten der Abteilungen bzw. Stationen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/53/2001

3.2 Innerbetriebliche Streitschlichtung

Häufigstes Instrument, um innerbetrieblichen Streit zu schlichten, sind Gremien, die sich paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber- und Betriebsratseite sowie zusätzlich einem bzw. einer gegebenenfalls neutralen Vorsitzenden zusammensetzen. Dies erfolgt regelmäßig, um innerbetrieblich eine Lösung zu finden, die kostengünstiger ist als eine Einigungsstelle nach dem BetrVG. Einige Betriebsvereinbarungen richten sich ausschließlich auf den Erfolg innerbetrieblicher Verhandlungen.

„Alle Streitigkeiten, die aus der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung entstehen, werden mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zwischen der Personalleitung und dem Betriebsrat verhandelt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030500/19/1997

Auf Verhandlungserfolg setzt auch die nachstehende Vereinbarung.

„Bei Überschneidungen oder sonstigen Differenzen einigen sich Niederlassungsleitung, Abteilungsleiter/in, Betriebsrat und die/der Betroffene.“

🔑 LANDVERKEHR, 030500/39/1999

Die weiteren Beispiele setzen hingegen auf eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle.

„Bei Nichteinigung obliegt es einem aus Betriebsrat und Arbeitgeber paritätisch besetzten Gremium, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Im Folgenden wird zusätzlich die Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses geregelt.

„Sind die Verhandlungen zwischen Betriebsstättenleitung und Betriebsrat bis Mitte Februar nicht erfolgreich abgeschlossen, kann der Betriebsrat die betriebliche Schlichtungsstelle einberufen. Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus einem Mitglied des Gesamtbetriebsrats, einem Mitglied der Hauptverwaltung und einem örtlichen Betriebsrat und dem örtlichen Restaurantmanager.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/2/0

Um zeitnah zu einer Lösung zu gelangen, werden mitunter Fristen gesetzt.

„Über den Einspruch hat innerhalb von 14 Tagen eine paritätische Urlaubskommission zu entscheiden, die aus zwei durch die Geschäftsleitung zu benennenden Vertretern und zwei durch den Betriebsrat genannten Vertretern zu bilden ist.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/31/1996

„Bei Dissens über die Auslegung dieser Vereinbarung bzw. über Gewährung eines Urlaubsanspruchs ist eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle einzuschalten. Diese setzt sich aus je zwei Vertretern des Betriebsrats und der Geschäftsführung zusammen. Diese Schlichtungsstelle wird versuchen, eine gemeinsame Empfehlung abzugeben. Sofern dies nicht gelingt, wird die Empfehlung für beide Seiten dann verbindlich, wenn ihr keine Seite innerhalb von 14 Tagen schriftlich widerspricht.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/41/1996

Zuletzt sei ein Beispiel angeführt, bei dem die Schlichtungsstelle mit einem Vorsitzenden agiert.

„Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, kann eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle angerufen werden. Diese besteht aus einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats sowie aus einem Vorsitzenden, der abwechselnd – beginnend mit dem Betriebsrat – benannt wird.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/53/2001

Die Regelung äußert sich leider nicht dazu, welche Qualifikationen und persönlichen Eigenschaften die bzw. der Vorsitzende der Schlichtungsstelle haben muss. Neutralität sollte eine Selbstverständlichkeit sein und könnte in der Vereinbarung ausdrücklich verlangt werden.

3.3 Einigungsstelle

Alle Regelungen, die auf sie verweisen, meinen die gesetzliche Einigungsstelle gemäß BetrVG bzw. PersVG. Sie wird in vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen als gesetzliches Schlichtungsgremium und -instrument thematisiert. Häufig wird nur knapp auf sie hingewiesen.

„Kommt es bei der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung zu Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien, so entscheidet die Einigungsstelle.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/104/2006

Es finden sich jedoch auch differenzierte Ausgestaltungen.

„Der Betriebsrat wird dann unverzüglich mit der Geschäftsleitung den Fall im Sinne des § 5 dieser Betriebsvereinbarung und den Besonderheiten des Einzelfalls prüfen und versuchen, eine gemeinsame Lösung zu finden. Gelingt das nicht innerhalb von 1 Woche ab dem Zeitpunkt der Information des Betriebsrats, wird unverzüglich die Einigungsstelle nach § 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG zur endgültigen Entscheidung eingesetzt. Die Betriebsparteien erklären für diese Einigungsstellen, dass einer der Herren Arbeitsrichter den Vorsitz übernehmen soll und zwei Beisitzer, maximal ein Externer, je Betriebspartei ausreichend sind.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030500/112/2009

Ausführlich formuliert ist auch die nachfolgende Regelung. Sie beschreibt eine dauerhaft angelegte Einigungsstelle.

„Für Streitigkeiten, die sich aus dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 5 BetrVG ergeben, und für Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung wird eine ständige Einigungsstelle jeweils auf die Dauer eines Jahres eingerichtet. Die Einigungsstelle besteht aus je einem vom Vorstand und vom Betriebsrat genannten Beisitzer und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich die Beteiligten einigen werden. Falls eine Einigung nicht zustande kommt, soll die Bestellung gemäß § 98 Arbeitsgerichtsgesetz durch das Arbeitsgericht erfolgen.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/42/1986

Der Vorsitz der Einigungsstelle wird teilweise im Vorhinein festgelegt.

„Kommt eine Einigung auch in der Schiedsstelle nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Sie besteht neben dem unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle aus je 2 Mitgliedern des Betriebsrats sowie 2 Vertretern des Unternehmens. Der unparteiische Vorsitzende der Einigungsstelle ist Herr [...]. Bei seiner Verhinderung ist Frau [...] die unparteiische Vorsitzende der Einigungsstelle.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/48/2001

3.4 Rechte der Beschäftigten

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben im Rahmen von Urlaubs- und Sonderurlaubs-gewährung, Beantragung von Urlaub und dessen Ablehnung verschiedene Rechte. Dieses Kapitel stellt die unterschiedlichen Regelungen vor, die in der betrieblichen Praxis gehandhabt werden. Am häufigsten wird das Recht erwähnt, sich während der genannten Verfahren an den Betriebsrat zu wenden.

„Kann der Urlaub nicht wunschgemäß gewährt werden, wird der Abteilungsleiter in Abstimmung mit dem/der Mitarbeiter/in alternative Urlaubszeiträume festlegen. Kann keine Einigung erreicht werden, kann auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin der Betriebsrat hinzugezogen werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/103/2008

Ähnlich lautet die folgende Regelung, die sich an dem in § 84 BetrVG gesetzlich geregelten Beschwerderecht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen orientiert.

„Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich über Entscheidungen des unmittelbaren Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung beim Betriebsrat zu beschweren. Hieraus dürfen ihm keine Nachteile entstehen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/105/0

Mitunter haben Beschäftigte das Recht, erneut Urlaub zu beantragen, wenn ihr Urlaubswunsch abgelehnt wurde.

„Der/die Mitarbeiter/in kann in diesem Fall innerhalb von 4 Wochen einen neuen Urlaubsantrag stellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen sofort zu prüfen, in den Urlaubsplan einzupassen und zu genehmigen, sofern er mit dem bereits genehmigten Urlaub anderer Arbeitnehmer/Innen vereinbar ist.“

🔑 GASTGEWERBE, 030500/101/2008

Laut einigen Vereinbarungen können Beschäftigte Einspruch einlegen.

„Für den Fall, dass der Mitarbeiter mit der Entscheidung über seinen Urlaubsantrag nicht einverstanden ist, kann er dagegen schriftlich bei der Geschäftsleitung oder beim Betriebsrat Einspruch einlegen. Die Frist dafür beträgt 2 Wochen ab Zugang der schriftlichen Mitteilung.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030500/29/1996

Die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, beim Arbeitgeber sowie beim Betriebsrat Einspruch zu erheben, kann zeitlich befristet sein.

„Sind die Beschäftigten mit dem Einspruch des Arbeitgebers über ihren Urlaubsanspruch nicht einverstanden, so können sie dagegen schriftlich bei der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat Einspruch erheben. Die Frist für den Einspruch beträgt 14 Tage nach Zugang des schriftlich begründeten Einspruchs beim Beschäftigten.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 030500/31/1996

Die nachstehende Regelung geht noch weiter: Sie informiert die Betroffenen über das Einspruchsverfahren.

„Gegen die ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers und gegen die Entscheidung des Arbeitgebers, den gewährten Urlaub zu verschieben, kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Ablehnung bzw. Entscheidung eine Einigungskommission anrufen, die aus je einem Mitglied der Geschäftsleitung und des Betriebsrats besteht.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 030500/42/1986

Ähnlich verfährt man im Folgenden.

„Hat der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag abgelehnt, werden auf Betreiben des betroffenen Arbeitnehmers der Arbeitgeber und der Betriebsrat innerhalb einer Woche versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030500/53/2001

Wenngleich es sich für Fachleute um Selbstverständlichkeiten handelt: Besonders positiv und aufklärend wirken Formulierungen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf die allgemeine Rechtslage hinweisen.

„Die Rechte des Mitarbeiters auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, wie z. B. dem Bundesurlaubsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz und tariflicher Bestimmungen, bleiben im Übrigen unberührt.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030500/46/1992

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Einige mögliche Regelungspunkte wurden in den untersuchten Vereinbarungen gar nicht oder nur unbefriedigend gelöst. Das sogenannte Schulz-Hoff-Urteil des EuGH brachte die bisherige Urlaubsrechtsprechung der Bundesrepublik Deutschland in Bewegung. In der Entscheidung vom 20.1.2009 ging es um die heikle Frage: Kann Urlaub, der aufgrund einer Erkrankung nicht angetreten wurde, weiter beansprucht werden? Oder unterliegt er dem Verfallsdatum 31. 3. des jeweiligen Folgejahres? Bekanntlich hat das BAG in jahrelanger ständiger Rechtsprechung die sogenannte Surrogatstheorie vertreten: Sie bedeutete, dass der Anspruch auf Urlaub die Arbeitsfähigkeit voraussetzte. Im Rahmen der europäischen Rechtsprechung ist dies nicht mehr haltbar. Der Urlaubsanspruch bleibt auch dann über den 31.3. des Folgejahres hinaus erhalten, wenn die bzw. der Beschäftigte bis zu diesem Zeitpunkt ihre bzw. seine Arbeitsfähigkeit nicht wieder herstellen konnte.

Laut BAG erlöschen jedoch gesetzliche Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis, die von dem Arbeitnehmer aufgrund einer durchgehenden Erkrankung nicht in natura genutzt werden konnten, erst mit Ablauf des 31.3. des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres. Dies ergibt sich aus einer unionsrechtskonformen Auslegung der Vorschrift des § 7 III BUrlG und gilt auch im Verhältnis Arbeitnehmer und Staat als Arbeitgeber.

BAG, Urteil vom 11.6.2013 – 9 AZR 855/11: Anforderungen an die Begründung eines Rechtsmittels – gesetzlicher Urlaub – Untergang des Urlaubsanspruchs trotz Krankheit

Wichtig ist der Hinweis, dass die Ansprüche trotzdem verfallen können, wenn sie nicht rechtzeitig geltend gemacht werden. Daher sei jeder bzw. jedem Beschäftigten mit Blick auf die Rechtsprechung des BAG vom 9.8.2011 (Aktenzeichen 9 AZR 425 und 9 AZR 352) geraten, ihre Ansprüche auf tariflichen oder arbeitsvertraglichen Urlaub innerhalb der im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelten Ausschlussfristen geltend zu machen. Der gesetzliche Mindesturlaub hingegen verfällt nicht im Rahmen einer tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist. Nach dem Urteil des BAG vom 5.8.2014 – 9 AZR 77/13 dürfe von einer gesetzlichen Norm dann nicht zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn sich der Regelungsgehalt unmittelbar aus den §§ 1, 3 BurlG ergebe. Nach Artikel 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie bestehe zwar grundsätzlich Raum für mitgliedstaatliche Regelungen, für den Verlust des Urlaubsanspruches am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraumes zu treffen. Allerdings setzt eine solche Regelung voraus, dass der Arbeitnehmer überhaupt eine Möglichkeit zur Ausübung seines Urlaubsanspruches gehabt habe.

Nach der BAG Rechtsprechung vom 18.3.2014 – 9 AZR 669/12 besteht jedoch kein Anspruch auf Urlaubsgewährung bei ständig fortdauernder Arbeitsunfähigkeit. Zu einer immer weiteren Anhäufung von Urlaubsansprüchen kann es daher bei Langzeiterkrankungen nicht kommen. Ist die Arbeitsunfähigkeit auch am 31.3. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres nicht beendet, so erlischt der bis dahin bestehende Urlaubsanspruch und es beginnt ein neuer Berechnungszeitraum für den neuen Urlaubsanspruch.

Die aufgeführten Entscheidungen machen deutlich, dass die Anwendung früheren deutschen Urlaubsrechts ohne Beachtung der Rechtsprechung des EuGH unmöglich geworden ist. Bezugspunkt ist der europarechtlich garantierte Mindesturlaub. In Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können verbesserte oder verschlechterte Übertragungszeiträume nur für Urlaubsansprüche geregelt werden, die über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgehen.

Verständlicherweise orientierten sich die Betriebsparteien beim Abschluss der Vereinbarungen bisher an der früheren ständigen Rechtsprechung des BAG. Insofern beinhalten die Betriebs- und Dienstvereinbarungen oftmals Regelungen, die den 31.3. oder den 30.9. des Folgejahres als Verfallsdatum für den Resturlaub definieren. Solche – durchaus noch vorhandenen – Regelungen sind rechtswidrig und somit unwirksam. Die Betriebsparteien werden sie anpassen und zukünftig nicht weiter vereinbaren.

Die Rechtsprechung des EuGH, wonach die Dauer des Übertragungszeitraums, innerhalb dessen der Urlaubsanspruch bei dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen kann, die Dauer des Bezugszeitraums deutlich übersteigen müsse, ist auf die Mindestlänge einer tariflichen Ausschlussfrist für Urlaubsabgeltungsansprüche nicht übertragbar. Solche Ausschlussfristen können deutlich kürzer als ein Jahr sein, wenn sie nicht dem Mindesturlaub entsprechen (BAG, Urteil vom 13.12.2011 – 9 AZR 399/10).

Verstirbt ein Arbeitnehmer ohne seinen Jahresurlaub in Anspruch genommen zu haben, so ist nach der Rechtsprechung des EuGH vom 12.6.2014 – C 118/13 – abweichend von der bisherigen Rechtsprechung des BAG – der Urlaubsabgeltungsanspruch vererblich. Dabei betont der EuGH, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein besonders wichtiger Bestandteil des EU-Rechts sei. Nach den Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie kann daher der Tod eines Arbeitnehmers nicht zur Befreiung des Arbeitgebers von der Urlaubsabgeltung führen. Artikel 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie setze für die Urlaubsabgeltung lediglich voraus, dass das Arbeitsverhältnis ende und noch Anspruch auf Urlaub bestehe. Ansonsten könne der Tod, als nicht zu beherrschendes Ereignis, zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Dafür bedürfe es auch keines Antrages. Der Anspruch bestehe unmittelbar aus § 7 der Arbeitszeitrichtlinie und kann nicht von Bedingungen außerhalb der Richtlinie abhängig gemacht werden.

Das Untersuchungsmaterial enthielt darüber hinaus keine Regelung zur Behandlung der Urlaubsansprüche während der Elternzeit. Nach Ansicht des BAG vom 6.5.2014 – 9 AZR 678/12 kann bei der Entstehung von Urlaubsansprüchen im Falle des Ruhens des Arbeitsverhältnis-

ses nichts anderes gelten als in Fällen des Vorliegens gesundheitlicher Gründe. Der Urlaubsanspruch sei gemäß §§ 1, 3 BurlG lediglich an die Voraussetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses geknüpft. Auch tarifvertraglich kann von dieser gesetzlichen Bestimmung nicht abgewichen werden. Den Tarifparteien ist dahingehend die Regelungskompetenz entzogen. Einige der Betriebsvereinbarungen enthalten Regelungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, unter bestimmten Voraussetzungen Kontakt zum Arbeitnehmer aufzunehmen, während er sich im Urlaub befindet, oder ihn gar aus dem Erholungsurlaub zurückzuholen. Solche Regelungen sind rechtswidrig und können einen Schadensersatzanspruch des Beschäftigten gegenüber seinem Arbeitgeber auslösen. Insoweit sollten die Betriebsparteien den Erholungsurlaub als absolut geschützten Raum respektieren, in dem die Beschäftigten ihre Arbeitskraft regenerieren. Die entsprechenden Regelungen sollten dahingehend geändert werden.

Ein weiteres offenes Problem ergibt sich daraus, dass während des Urlaubsjahres die Arbeitszeit möglicherweise verringert oder erhöht wird. Wie und ab welchem Zeitpunkt erfolgt eine Umrechnung des Urlaubsanspruchs auf die erhöhte oder verminderte Arbeitsleistung? Hierzu findet sich in den bisher untersuchten Vereinbarungen keinerlei Regelung. Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung den Standpunkt vertreten, dass es für die Urlaubsgewährung auf den Zeitpunkt der Urlaubsannahme ankommt und nicht auf den Zeitpunkt der Urlaubsentstehung. Wechselte ein Arbeitnehmer von Vollzeit in Teilzeit und wurde der Urlaub ins Folgejahr übertragen, blieb der Vollzeiturlaubsanspruch (in ganzen Tagen) nicht erhalten, sondern wurde in einen Teilzeiturlaubsanspruch umgewandelt. Anders entschied der EuGH in seiner sogenannten Tirol-Entscheidung: Er stellt darin bezüglich der Höhe des Urlaubsanspruchs in Tagen auf den Zeitpunkt der Urlaubsentstehung ab. Demnach bliebe im obigen Beispiel der volle Urlaubsanspruch in Tagen bestehen und würde bei einer Halbierung der Arbeitszeit nicht halbiert. Die Betriebsparteien sollten die EuGH-Rechtsprechung bei der Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen berücksichtigen.

Zu beachten ist hier der Beschluss des EuGH, nachdem Artikel 7 Abs. I der Richtlinie 2003/88/EG nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegen steht, nach denen die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Übergangs dieses Arbeitnehmers zu einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Verhältnis gekürzt wird, in dem die von ihm vor diesem Übergang geleistete Zahl der wöchentlichen Arbeitstage zu der danach geleisteten Zahl steht. EuGH, Beschluss vom 13.6.2013 – C 415/12

Ältere Arbeitnehmer können nach Ansicht des BAG vom 21.10.2014 – 9 AZR 956/12 mehr Urlaubstage erhalten als jüngere. Dies stellt nicht zwingend einen Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG dar. Der Arbeitgeber hat diesbezüglich einen Ermessensspielraum. Aufgrund seiner konkreten Kenntnis der betrieblichen Arbeitsbedingungen darf er beurteilen, ob ältere Arbeitnehmer mehr Erholungszeiten benötigen als jüngere.

Das BAG hat mit dem Urteil vom 16.12.2014 – 9 AZR 295/13 klargestellt, dass Doppelansprüche auf Urlaubsgewährung beim Wechsel des Arbeitgebers ausgeschlossen sind. Bei Urlaubsbeantragung beim neuen Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer – z. B. durch eine Urlaubsbescheinigung des alten Arbeitgebers – nachweisen, welcher Urlaubsanspruch ihm noch zusteht.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Der folgende Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

5.1 Gestaltungsraster

Ziele und Grundsätze

Beschreibung des Zwecks, den die Betriebsparteien mit der Betriebsvereinbarung verfolgen; grundlegenden Bedeutung des Urlaubs und dessen Gewährung

■ **Urlaubsplanung**

konkrete Planung des Urlaubs der Beschäftigten in Betrieb oder Verwaltung

- **Urlaubslisten**

Urlaubswünsche der Beschäftigten werden vom Arbeitgeber erfasst, Beschäftigte können sich zunächst selbst in ausliegende Listen eintragen

- **Umfang der Planung**

Festlegung, wie viele Wochen vom individuellen Urlaubsanspruch im Vorfeld bei der Urlaubsplanung eingebracht werden müssen

- **Stückelung des Urlaubs**

Festlegungen, in welchen Blöcken der Urlaub zusammenhängend genommen werden muss

- **Beantragung und Genehmigung**

Urlaubsbeantragung durch die Beschäftigten, Genehmigungsverfahren seitens des Arbeitgebers

- **Kriterien und Quoten**

Kriterien festlegen: sozialer Vorrang von Urlaubsanträgen für den gleichen Urlaubszeitraum, prozentueller Anteil der Beschäftigten einer Abteilung, die im gleichen Urlaubszeitraum Urlaub genehmigt bekommen

- **Änderungen und Verschiebungen**

Regelung, wie bereits genehmigter Urlaub zurückgenommen und für einen anderen Zeitraum erneut beantragt werden kann, wenn dies auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt

- **Widerruf und Ausgleich für Nachteile**

Regelung, durch die die Arbeitgeberseite bereits genehmigten Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen kann; Regelung eventueller Schäden seitens des Arbeitnehmers durch den Urlaubswiderruf des Arbeitgebers

- **Urlaubssperre**

von den Betriebsparteien festgelegte Zeiträume, in denen alle Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen keinen Urlaub erhalten

- **Übertragung und Verfall**

Bedingungen für Übertragung von Resturlaub auf das nächste Kalenderjahr, Bedingungen für Verfall des Urlaubsanspruchs

■ **Zusatzurlaub**

- **Bezahlte oder unbezahlte Urlaube/Freistellungen**

Teilnahme an Veranstaltungen im persönlichen Interesse mit Präzisierung und ggf. Erweiterung der bezahlten Freistellungsmöglichkeiten nach § 616 BGB, wie z. B. Eheschließung, Pflege kranker Kinder, Umzug oder Dienstjubiläen.

- **Zusatzurlaub für Arbeitnehmer mit besonderen Belastungen**

Urlaubstage über den gesetzlichen oder tariflichen Urlaubsanspruch hinaus für Arbeitnehmer, die besonders gefährliche, schwierige oder körperlich belastende Tätigkeiten ausführen; Ausgleich der gesundheitlichen Nachteile

■ Betriebsferien

Zeiten der Betriebsruhe, alle Beschäftigten müssen Urlaub nehmen

- Festlegung und Ausnahmen bei Betriebsurlaub

Zeiträume der Betriebsferien: einvernehmliche Regelung durch die Betriebsparteien; Ausnahmen: bestimmte Beschäftigte unter festgelegten Kriterien von den Betriebsurlauben ausgenommen; beliebte Betriebsferienzeiten: Heiligabend, Silvester, Brückentage und Brauchtumstage

- Heiligabend bis Silvester

- Brückentage

- Brauchtumstage

- Beantragung und Genehmigung

oft gesonderte Regelung für die Beantragung und Genehmigung im Bereich der Betriebsferien

■ Urlaub während Elternzeit

bestehender Resturlaub bei Eintritt in die Elternzeit, Verfahren, Gültigkeit, Regelungen zum Umfang des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit und dessen Verfall

■ Urlaub und Krankheit

Regelung für Erkrankung im Urlaub: ob und wie „eingesparten“ Urlaubsanspruch direkt an den Krankheitszeitraum anhängen, Urlaubsansprüche im Krankheitsfall

■ Urlaubsberechnung bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit

Wechsel des Arbeitszeitmodells, Berechnung des Resturlaubs aus dem alten Arbeitsmodell

■ Rechte der Beschäftigten

Rechte der Beschäftigten durch Betriebsvereinbarung, Streitfall über Urlaubsgewährung

■ Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

gesetzliche Beteiligungsrechte und Verfahren der betrieblichen Interessenvertretung bezüglich der Urlaubsgewährung

- Mitbestimmung und Beteiligung am Verfahren

Beteiligungswege für die betrieblichen Interessenvertreter über die einzelnen Themen und Schritte von Urlaubsplanung mit Listen bis zum Widerruf von erteiltem Urlaub

- Innerbetriebliche Streitschlichtung

innerbetriebliche Gremien, einvernehmliche Regelung bezüglich des Urlaubs im Streitfall, wie z. B. paritätische Kommission oder Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers oder des Betriebsrats

- Einigungsstelle

gesetzlicher Weg zur Entscheidung: Streitschlichtung durch die Einigungsstelle, Bildung und Zusammensetzung der Einigungsstelle

- Rechte der Beschäftigten

Rechte der Beschäftigten durch Betriebsvereinbarung, Streitfall über Urlaubsgewährung

5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Der Urlaub der Beschäftigten stellt für den Betrieb und seine Verwaltung ein wichtiges Thema dar. Den Betriebs- und Personalräten steht im Zusammenhang mit der betrieblichen Urlaubsplanung und -gewährung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu. Daher haben die betrieblichen Interessenvertreter zahlreiche Möglichkeiten, ihre rechtlichen Mittel im Sinne

der Beschäftigten zu nutzen. Im Vordergrund steht dabei sicherlich, a) die berechtigten Urlaubsinteressen der Beschäftigten im Betrieb durchzusetzen, b) die Urlaubsgewährung zu unterstützen und c) die Beschäftigten davor zu bewahren, dass ihr Urlaubsanspruch verfällt. Gleichzeitig müssen Interessenvertreter jedoch darauf achten, dass Betrieb und Verwaltung angesichts der Urlaubsplanung funktionsfähig bleiben. Zudem sollten die Interessenvertretungen stets eigene Ideen und Vorstellungen entwickeln, die die besonderen Gegebenheiten im eigenen Betrieb oder der Verwaltung berücksichtigen.

Oft ist es eine Herausforderung für die betrieblichen Interessenvertretungen, den Spagat zwischen den Urlaubswünschen der Beschäftigten und den jeweiligen betrieblichen Interessen zu meistern. Der Urlaub gilt dabei als absolut geschützter Raum für die Beschäftigten – jede Arbeitskraft ist für einen bestimmten Zeitraum ersetzbar. Es sollte dringend vermieden werden, beruflich Kontakt aufzunehmen mit Kollegen oder Mitarbeitern, die ihren Urlaub bereits angetreten haben. Dieser Appell richtet sich insbesondere an die betrieblichen Interessenvertreter. Seine Berücksichtigung wird sich auch betrieblich auszahlen: Die Erholungspausen mildern die Folgen von Stress und Überarbeitung und schützen den Betrieb somit vor krankheitsbedingten Kosten.

5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Anspruch auf Erholungsurlaub zu besitzen ist alles andere als selbstverständlich. Die Anfänge des Urlaubsanspruchs gehen auf die Zeit vor dem 1. Weltkrieg zurück. Es war Sache der Gewerkschaften, einen tariflichen Erholungsurlaub durchzusetzen. Dieser betrug in den meisten Fällen höchstens eine Woche pro Jahr und auch nur für altgediente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Grundlage für einen gesetzlichen Anspruch wurde erst nach 1945 geschaffen. Die Länder erließen zahlreiche Gesetze, die das Recht auf Erholungsurlaub im Grundsatz anerkannten. Mit dem BUrlG vom 8.1.1963 trat eine bundeseinheitliche Regelung in Kraft, die jedoch gemäß § 13 BUrlG weiterhin hinter abweichende tarifliche Regelungen zurücktrat. Nach § 3 BUrlG beträgt der Mindesturlaub bei einer 5-Tage-Woche heute als gesetzliche Untergrenze mindestens 20 Tage.

Für die Dauer des Erholungsurlaubs sind die Vorschriften des BUrlG, der Sondergesetze für Zusatzurlaube und vor allem die Tarifverträge maßgebend. Ein Mitbestimmungsrecht über die Dauer des Erholungsurlaubs kann der Betriebsrat nicht geltend machen. Sollten allerdings günstigere Urlaubsvereinbarungen getroffen worden sein, die aufgrund einer Öffnungsklausel eines Tarifvertrages zulässig sind, kann auch eine höhere Urlaubsdauer in einer solchen Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Insgesamt steht das Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen in Sachen Urlaub auf stabilem Fundament. Den Arbeitgebern und Dienstherren ist es in Urlaubsfragen untersagt, einseitig ohne die Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates zu handeln. Dies betrifft alle Fragen der Urlaubsbeantragung, -planung, -durchführung und -gewährung. Selbst die Durchsetzung des Urlaubsanspruchs des einzelnen Beschäftigten untersteht im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats bis hin zur Entscheidung der Einigungsstelle. Gleichzeitig beinhaltet § 87 BetrVG in Urlaubsfragen auch ein Initiativrecht des Betriebsrats bezüglich des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Erstellt der Arbeitgeber einseitig Urlaubsgrundsätze oder einen Urlaubsplan, sind diese Maßnahmen unwirksam. Gleiches gilt für einseitige Änderung oder Aufhebung solcher Pläne oder Teile solcher Pläne. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG umfasst nicht nur die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Erholungsurlaub im Sinne des § 1 BUrlG, sondern auch bei Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und für jugendliche Arbeitnehmer sowie allgemein bei jeder weiteren Form des Urlaubs. Einbezogen sind damit auch der Bildungsurlaub und alle anderen Arten bezahlter und nicht bezahlter Freistellung. Ferner wacht der Betriebsrat über die Einhaltung des zwingenden ge-

setzlichen Urlaubsrechts sowie der einschlägigen Tarifvertragsvorschriften. Diese Pflicht folgt aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Betriebsvereinbarungen zum Thema Urlaub unterliegen grundsätzlich der Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Dieser sogenannte Tarifvorbehalt untersagt es, Gegenstände, die üblicherweise durch einen Tarifvertrag geregelt werden, zum Gegenstand einer Betriebsvereinbarung zu machen. Zu diesen Gegenständen zählt auch die Regelung im Bereich Urlaub. Hingegen sind vor allem Betriebsvereinbarungen zulässig, die Regelungen enthalten, die tarifvertraglich nicht geregelt sind und auch üblicherweise nicht geregelt werden. Dies ist vornehmlich der Fall, wenn Vereinbarungen betriebliche Besonderheiten regeln. Auch eine Betriebsvereinbarung zur Gewährung von Zusatzurlaub, die sich an den Jahren der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten orientiert, wurde in der Vergangenheit vom BAG als zulässig erachtet.

6 Bestand der Vereinbarungen

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	65
Gesamtbetriebsvereinbarung	5
Dienstvereinbarung	4
Regelungsabrede	1
Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Einigungsstelle	1
Gesamt	77

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branchen	Anzahl
Forschung und Entwicklung	1
Ernährungsgewerbe	2
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	3
Forschung und Entwicklung	1
Gesundheit und Soziales	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	5
Baugewerbe	2
Kreditgewerbe	2
Anonym	1
Gummi- und Kunststoffherstellung	1
Maschinenbau	4
Einzelhandel (ohne Kfz.)	3
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	6
Chemische Industrie	2
Metallverarbeitung	5
Landverkehr	2
Großhandel (ohne Kfz.)	8
Gastgewerbe	2
Verlags- und Druckgewerbe	2
Bildungseinrichtung	2
Kraftfahrzeughersteller Kraftwagen	3
Öffentliche Verwaltung	1
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	1
Energiedienstleister	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	2
Glas- und Keramikgewerbe	1
Wasserversorger	1
Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge	1
Elektro	1
Gesamt	77

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl
ohne Datum	6
1968	1
1978	1
1980	1
1986	1
1987	1
1988	2
1989	1
1990	2
1992	2
1995	2
1996	7
1997	7
1998	4
1999	3
2000	2
2001	4
2002	8
2003	3
2004	4
2005	2
2006	3
2007	1
2008	3
2009	1
2013	4
2014	1
Gesamt	77

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Heilmann, Joachim (2009): Urlaubsrecht, Basiskommentar zum BUrlG und zu anderen urlaubsrechtlichen Vorschriften, 3. Aufl., Frankfurt am Main

DKKW (2010): Däubler, Wolfgang/ Kittner, Michael/ Klebe, Thomas/ Wedde, Peter (Hg.) (2010): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und ERB-Gesetz, Kommentar für die Praxis, 12. Aufl., Frankfurt am Main

Fitting, Karl (2010): Betriebsverfassungsgesetz, 25. Aufl., München

Däubler, Wolfgang (2009): Das Arbeitsrecht Band 2, 12. Aufl., Hamburg

Internethinweise

Die Seiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hält vielfältige Informationen zur Arbeitszeitgestaltung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht bereit: www.baua.de.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs sowie Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de