**Betriebsvereinbarung zur Urlaubsplanung**

(1) Eintragung des Urlaubs in die Urlaubsliste

Jeder Mitarbeiter hat seine Urlaubswünsche bis spätestens zum ... in eine Urlaubsliste einzutragen, die der Teamleiter bis spätestens zum ... per E-Mail an jedes einzelne Teammitglied versendet. Sofern Mitarbeiter Urlaubswünsche erst nach Ablauf dieser Frist äußern oder in die Urlaubsliste eintragen, können sie nur berücksichtigt werden, wenn sie nicht mit den Urlaubswünschen eines Kollegen zusammentreffen, der seinen Wunsch rechtzeitig bekannt gegeben hat. In die Urlaubsliste ist der Hinweis aufzunehmen, dass die Lage des Urlaubs durch den Eintrag für den Arbeitgeber noch nicht verbindlich ist.

(2) Genehmigung des Urlaubs durch den Arbeitgeber

Widerspricht der Arbeitgeber den in der Liste genannten Urlaubswünschen nicht spätestens bis zum ... gilt der gewünschte Urlaub als genehmigt. Der Arbeitgeber hat den Urlaub der einzelnen Mitarbeiter in den Urlaubsplan einzutragen. Der Arbeitgeber darf den Urlaub nicht gewähren, wenn vorrangige Wünsche anderer Beschäftigter vorliegen und aus betrieblichen Gründen nicht alle Urlaubswünsche berücksichtigt werden können. Unter sozialen Gesichtspunkten ist vor allem folgenden Mitarbeitern in der gewünschten Zeit bevorrechtigt Urlaub zu gewähren:

* Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern ist möglichst in den Schulferien Urlaub zu geben.
* Arbeitnehmer mit berufstätigem Ehepartner ist der Urlaub so zu bewilligen, dass sie gemeinsam in Urlaub gehen können.
* Ist ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern teilzeitbeschäftigt, muss der Urlaubszeitpunkt in den einzelnen Arbeitsverhältnissen abgesprochen werden.

Im Übrigen ist neben dem Alter und dem Familienstand des Mitarbeiters auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Treffen die Urlaubswünsche mehrerer solcher bevorrechtigter Personen zusammen, trifft der Arbeitgeber unter Abwägung der sozialen Belange eine sachgerechte Entscheidung. Dabei ist dem Urlaubsantrag von Mitarbeitern, die im letzten Urlaubsjahr nicht berücksichtigt werden konnten, Vorrang einzuräumen. Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern wird Urlaub in den Ferienzeiten vorrangig gewährt. Die zeitliche Lage des Urlaubs kann auf Wunsch des Arbeitgebers aus dringenden betrieblichen Gründen verändert werden. Voraussetzung dafür ist aber, dass eine nachweislich erhebliche Beeinträchtigung des Betriebsablaufs vorliegt. Zu den dringenden betrieblichen Gründen, aus denen der Arbeitgeber Urlaubsanträge ablehnen kann, gehören insbesondere

* krankheitsbedingte Ausfälle mehrerer Mitarbeiter,
* personelle Engpässe in Saisonzeiten,
* eine erhöhte und unvorhersehbare Produktionsnachfrage oder
* die Gefahr, dass hochwertige Produkte verderben.

Ist der Arbeitnehmer mit einer Änderung der zeitlichen Lage seines Urlaubs nicht einverstanden, verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der in oben dargestellten Grundsätze über eine Einigung.

(3) Erstellung eines Plans zur Urlaubsvertretung

Jeder Teamleiter hat in Absprache mit den Mitarbeitern in seinem Team und dem Betriebsrat einen Urlaubsvertretungsplan zu erstellen.

(4) Urlaubssperre

Aus betrieblichen Gründen kann in der Zeit vom ... bis zum ... kein Urlaub genehmigt werden.

(5) In-Kraft-Treten und Kündigung der Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten

gekündigt werden.

…, den …

Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Betriebsrat

6

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: kundenservice@praktimedia.de

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-52/19