Musterbetriebsvereinbarung über das Ansparen von Urlaubsansprüchen

Zwischen

der Firma Mustermann GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, Musterstraße 1,12345 Musterstadt (im Weiteren „Arbeitgeberin“ genannt)

und

dem Betriebsrat der Mustermann GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, Musterstraße 1,12345 Musterstadt (im Weiteren „Betriebsrat“ genannt)

wird folgende **Betriebsvereinbarung über das Ansparen von Urlaubsansprüchen** geschlossen:

**§ 1 Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für den gesamten Betrieb der Arbeitgeberin. Sie gilt für alle Arbeit­neh­merinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, die derzeit oder zukünftig dort beschäftigt sind oder werden.

Sachlich gilt diese Betriebsvereinbarung nur für denjenigen Teil der individuellen Urlaubsansprüche jedes einzelnen Arbeitnehmers, der unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt, der über den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von § 3 Abs. 1 BUrlG hinausgeht.

**§ 2 Möglichkeit des Ansparens Urlaubsansprüchen**

(1) Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, bis zu zehn Urlaubstage auf ein Urlaubskonto zu übertragen, um sie so ins Folgejahr/in die Folgejahre zu übertragen. Dies gilt nur für Urlaubs­tage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (§ 3 Abs. 1 BUrlG) bzw. über die im einschlägigen Tarifvertrag (…) bezeichnete Anzahl von Urlaubstagen hinausgehen.

(2) Das maximale Guthaben des Urlaubskontos darf 60 Urlaubstage nicht überschreiten.

(3) Hat ein Arbeitnehmer seinen ihm individuell zustehenden Urlaubsanspruch innerhalb des Urlaubsjahres nicht vollständig ausgeschöpft, so wird der noch offene Resturlaub automatisch in das Urlaubskonto übertragen. Dies gilt nur für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (§ 3 Abs. 1 BUrlG) bzw. über die im einschlägigen Tarifvertrag (…) bezeichnete Anzahl von Urlaubstagen hinausgehen.

(4) Für den übrigen Urlaubsanspruch verbleibt es hinsichtlich der Übertragbarkeit in das Folgejahr oder Folgejahre bei der gesetzlichen bzw. tariflichen einschlägigen Regelung.

**§ 3 Insolvenzsicherung**

Die Arbeitgeberin schließt zur Absicherung der Guthaben auf dem Urlaubskonto eine Insolvenzver­sicherung ab. Die Arbeitgeberin hat den Abschluss der Insolvenzversicherung sowie die rechtzeitige Zahlung der Versicherungsprämien zur Erhaltung des Versicherungsschutzes dem Betriebsrat unter Vorlage von Unterlagen mindestens einmal jährlich nachzuweisen. Der Arbeit­geber ist zum Nachweis verpflichtet, wenn der Betriebsrat dies verlangt.

**§ 4 Inanspruchnahme von Guthaben**

(1) Arbeitnehmer, die Urlaubstage aus dem Guthaben des Urlaubskontos in Anspruch nehmen wollen, haben dies im Rahmen der allgemeinen Urlaubsplanung im Betrieb spätestens zum   
30. November für das folgende Urlaubsjahr zu beantragen. Hat die Arbeitgeberin den Antrag des Arbeitnehmers nicht bis spätestens zum 31.12. des Vorjahres genehmigt, so gilt der Urlaub als genehmigt, es sei denn, es ist zwischen den Betriebsparteien wegen dieses Antrags ein Einigungsstellenverfahren nach Absatz 4 anhängig und noch nicht abgeschlossen.

(2) Im Übrigen gilt die Betriebsvereinbarung über allgemeine Urlaubsgrundsätze vom [Datum].

(3) Es können bis zu 40 Urlaubstage aus dem Guthaben auf einmal in Anspruch genommen werden. Es ist zulässig, diese Urlaubstage im direkten Anschluss an Urlaubstage aus dem laufenden Urlaubsjahr in Anspruch zu nehmen.

(4) Die Arbeitgeberin kann dem Urlaubsanspruch aus betrieblichen Gründen widersprechen. In diesem Fall ist der Betriebsrat hinzuzuziehen. Können sich die Beteiligten nicht einigen, so kann jede Betriebspartei die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt. Hat die Arbeitgeberin der Inanspruchnahme von Guthaben aus dem Urlaubskonto wirksam widersprochen, so ist zugleich mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren, wie das Guthaben aus dem Urlaubskonto im Folgejahr verbindlich in Anspruch genommen wird, soweit der betroffene Arbeitnehmer dies wünscht. Auch hinsichtlich dieser Absprache kann der Arbeitnehmer den Betriebsrat zur Unterstützung hinzuziehen.

**§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Arbeitgeberin durch Urlaubsgewährung während der Kündigungsfrist das Guthaben auf dem Urlaubskonto ausgleichen. Ist die Kündi­gungsfrist nicht hinreichend lang, um sämtliche noch offenen Urlaubsansprüche auszugleichen, so sind die über das Ende der Kündigungsfrist hinausgehenden Urlaubsansprüche abzugelten.

**§ 6 Abgeltung von Urlaubsansprüchen in anderen Fällen**

In anderen Fällen als nach § 5 dieser Betriebsvereinbarung findet eine Abgeltung von offenen Urlaubsansprüchen auf dem Urlaubskonto nicht statt.

**Alternativ:** In anderen Fällen als nach § 5 dieser Betriebsvereinbarung sind jährlich bis zu zehn Urlaubstage aus dem Guthaben des Urlaubskontos abzugelten, wenn der **Arbeitnehmer dies verlangt.**

**§ 7 Schlussbestimmungen**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sofern ein Teil dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden sollte, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen. Vielmehr verpflichten sich die Betriebsparteien, den unwirksamen Teil durch eine Neuregelung zu ersetzen.

Diese Vereinbarung ist mit einer Frist drei Monaten zum Jahresende kündbar.

Im Falle ihrer Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung in allen ihren Teilen bis zum Abschluss einer sie ersetzenden Betriebsvereinbarung nach.

Musterstadt, Datum

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender, Unterschrift Geschäftsführer