

# Ein Stück Arbeitszeitsouveränität

## Den Anspruch auf unbezahlten Urlaub sichern – trotz Arbeitszeitguthaben

*Manchmal kommt es anders als man denkt – man braucht unbezahlten Urlaub. Gründe hierfür können sehr vielfältig sein. Da ist der Urlaub schon fest gebucht oder bereits genommen. Unter Umständen existiert ein Arbeitszeitkonto, aber auch diese Zeiten sind für einen anderen Sachverhalt definitiv verplant. Die Frage ist, ob ein rechtlicher Anspruch seitens der Beschäftigten auf unbezahlten Urlaub existiert? Gesetzliche Regelungen gibt es hierzu nicht und tarifvertragliche Vereinbarungen zu diesem Themenkomplex sind mit Ausnahme weniger Bereiche, wie beispielsweise des öffentlichen Dienstes eher die Ausnahme denn die Regel.<sup>1</sup> Deshalb bleibt es den Arbeitsvertragsparteien jederzeit unbenommen, sich über Zeiten der Nichtarbeitsleistung bei ausgesetzter Entgeltzahlung zu verständigen.<sup>2</sup>*

Aber was ist, wenn die Verständigung über unbezahlten Urlaub ausbleibt? Denn der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei, das entsprechende Angebot auf unbezahlten Urlaub des Beschäftigten anzunehmen oder abzulehnen. Er kann ihn zum Beispiel darauf verweisen, seinen Resturlaub aufzubrauchen.<sup>3</sup> Oder er besteht darauf, dass zuerst die Arbeitszeitguthaben genutzt werden, bevor unbezahlter Urlaub gewährt wird, falls das Verfügungsrecht über diese Zeitbestände nicht geregelt ist. Eine umfassende Interessenabwägung ist geboten, doch im betrieblichen Alltag nicht immer die Regel. Vermeintliche oder tatsächliche betriebliche Gründe können dem Arbeitnehmerinteresse schnell entgegenstehen. Im Einzelfall kann es sicherlich schwierig sein, eine Ersatzkraft zu finden oder die Einarbeitung Anderer kann mit Kosten verbunden sein. Verständliche Gesichtspunkte auf den ersten Blick, aber was ist, wenn ein Familienmitglied krank wird und die Anwesenheit des Beschäftigten gefordert ist, da keine weitere Person im Haushalt lebt, die einspringen kann? Wer ist in einer solchen Situation in der Regel am längeren Hebel?

Manch ein Beschäftigter verfügt über ein gutes Verhandlungsgeschick oder »verkauft« sich besser, andere wiederum schlechter. Solche Situationen sind zwangsläufig eine Quelle von Unzufriedenheit und Beschwerden.

### Der Fall

Und so war es auch in dem Nahrungsmittelbetrieb, in dem die nachfolgende Betriebsvereinbarung entwickelt wurde. Einem ausländischen Mitarbeiter wurde ein unbezahlter Urlaub von fünf Tagen verwehrt. Man verwies ihn darauf, dass er zuerst sein Arbeitszeitguthaben aufzubrauchen hätte.

Dies empfand er als ungerecht und beschwerte sich beim Betriebsrat. Schnell kam zum Vorschein, dass es vergleichbare Fälle gab. Der Betriebsrat war in der Lage aufzuzeigen, dass es in der Vergangenheit mehrere Sachverhalte gab, in denen die Verweigerung von unbezahltem Urlaub nicht immer dem Grundsatz von Recht und Billigkeit entsprach. Auf der anderen Seite verwies der Arbeitgeber auf den organisatorischen Aufwand, der aus seiner Sicht durch eine unbeschränkte Gewährung von unbezahltem Urlaub entstehen könnte. Zudem verfügten die meisten Beschäftigten über Arbeitszeitguthaben, die doch dafür genutzt werden könnten. Maximal drei Tage unbezahlten Urlaub seien denkbar. Aufgrund der gegensätzlichen Positionen verweigerte zunächst der Arbeitgeber eine kollektive Regelung. Da der Betriebsrat in Bezug auf unbezahlten Urlaub kein mitbestimmungspflichtiges Initiativrecht hat, entwickelte der Betriebsrat »aus der Not« heraus die Idee, die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub an eine Bedingung zu knüpfen. Sonderurlaub muss dann gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Haushaltshilfe gegeben sind. Und dies unabhängig davon, ob diese tatsächlich in Anspruch genommen oder eine andere private Lösung gefunden wird. Im Gegenzug bleiben Arbeitszeitguthaben im Umfang von fünf Arbeitstagen unangetastet. Sie können von den Beschäftigten dann in Anspruch genommen werden, wenn sie es möchten. Der »Bestandsschutz« von fünf Tagen kam eher zufällig zustande. Zum einen forderte der türkische Kollege unbezahlten Urlaub von fünf Tagen, zum anderen ergibt sich dadurch mindestens eine Woche arbeitsfrei. Dadurch wurde ein Kompromiss möglich, der in eine Betriebsvereinbarung »gegossen« wurde.

<sup>1</sup> Vgl. § 28 Sonderurlaub des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TvöD): Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes Sonderurlaub erhalten.

<sup>2</sup> Eine typische arbeitsvertragliche Regelung lautet: Auf Wunsch des Mitarbeiters kann, sofern betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen, unbezahlter Urlaub gewährt werden. Während des unbezahlten Urlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Der Mitarbeiter kann einen erteilten unbezahlten Urlaub nicht einseitig widerrufen. Es ist offensichtlich, dass die tarifvertragliche Regelung günstiger ist als die arbeitsvertragliche Vereinbarung.

<sup>3</sup> Die prinzipielle Freiheit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer den unbezahlten Urlaub zu verweigern, findet seine Grenze, wenn der Beschäftigte verdeutlichen kann, dass die Voraussetzungen des § 275 BGB erfüllt sind: »Der Schuldner kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.« Ein typischer Fall: Ein in Deutschland lebender Ausländer muss in seinem Heimatland einen verkürzten Wehrdienst von zwei Monaten leisten (vgl. BAG v. 22.12.1982, DB 1983, S. 1602 ff.).

Sie greift einen Teilausschnitt der Regelungslücke »unbezahlter Urlaub« auf und versucht damit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu gewährleisten.

### Eine Betriebsvereinbarung löste das Problem

Der Abschluss dieser freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG erfolgte fast zeitgleich mit der letzten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001. Hier wurde u. a. die Vorschrift in § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG neu aufgenommen, die dem Betriebsrat aufgibt, durch entsprechende Aktivitäten die Erwerbstätigkeit von Arbeitnehmern mit familiären Pflichten zu erleichtern.<sup>4</sup> Im Folgenden stellen wir diese Betriebsvereinbarung vor und kommentieren sie an den entsprechenden Stellen.<sup>5</sup> Einerseits ist der Lösungsansatz ausgefallen. Auf der anderen Seite weist diese Betriebsvereinbarung Mängel auf. Diese kamen in erster Linie dadurch zustande, dass sich der Betriebsrat unter Zeitdruck sah. Er hatte die Sorge, dass bei einem nicht unmittelbaren Abschluss der Betriebsvereinbarung das Regelungsinteresse seitens des Arbeitgebers abnehmen würde, insbesondere dann wenn die Rechtsabteilung des Konzerns eingeschaltet worden wäre. Sie ist deshalb auch ohne die Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft zustande gekommen. Die Betriebsvereinbarung wird seit ihrem Inkrafttreten von sechs bis zehn Beschäftigten im Jahr in Anspruch genommen, wobei im Betrieb ca. 700 Menschen beschäftigt sind.

#### BETRIEBSVEREINBARUNG

Gewährung von unbezahlttem Sonderurlaub bei Inanspruchnahme von Haushaltshilfe

Zwischen der Werksleitung und dem Betriebsrat der Firma XY

wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:  
Gewährung von unbezahlttem Sonderurlaub bei Inanspruchnahme von Haushaltshilfe

#### I. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- a) persönlich für alle Mitarbeiterinnen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die bei der Firma XY beschäftigt sind und in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates fallen,
- b) räumlich für die Firma XY

*Da bereits unter a) ausgeführt wird, dass diese Betriebsvereinbarung nur für die Beschäftigten eines ganz bestimmten Unternehmens gilt, stellt der Gliederungspunkt b) eine Doppelung dar und ist somit überflüssig und kann entfallen.*

#### II. Gegenstand

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Gewährung von unbezahlttem Urlaub für die Fälle, in denen die Voraussetzungen des § 38 SGB V erfüllt sind.

*Die Inanspruchnahme von unbezahlttem Urlaub zieht eine Reihe von arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen nach sich. In einem Zusatzschreiben der Personalabteilung des Nahrungsmittelbetriebs wird jeder Beschäftigte auf die rechtlichen Folgen hingewiesen. Aus unserer Sicht erscheint es sinnvoller, die Folgen der Inanspruchnahme von unbezahlttem Urlaub gleich zum Inhalt der Betriebsvereinbarung zu machen. Zum einen hat der Beschäftigte, der diese Betriebsvereinbarung nutzen will, alle rechtlichen Aspekte in einem Zug im Überblick. Des Weiteren kann der Betriebsrat auch Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung dieser Formulierungen nehmen. Wie diese lauten können, wollen wir beispielhaft zeigen:*

- *Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet, dass sowohl die Arbeitspflicht des Beschäftigten als auch die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für diesen Zeitraum entfällt.*
- *Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während des unbezahlten Urlaubs krank werden, so wird dadurch die Freistellung von der Arbeit nicht unterbrochen und es erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Auch ein Anspruch auf Krankengeld steht der betroffenen Person für die Zeit des unbezahlten Urlaubs nicht zu. Die Entgeltfort- bzw. Krankengeldzahlung setzt erst mit Beendigung des unbezahlten Urlaubs bzw. Wiederaufnahme der Arbeit wieder ein.*
- *Der unbezahlte Urlaub kann von keiner der Arbeitsvertragsparteien einseitig widerrufen werden, es sei denn, dass vor Antritt des unbezahlten Urlaubs der Anlass für den beantragten unbezahlten Urlaub entfällt und noch keine verbindliche Ersatzeinstellung vorgenommen wurde. Unabhängig davon besteht die Möglichkeit im beiderseitigen Einvernehmen, die Regelung zur Inanspruchnahme von unbezahlttem Urlaub aufzuheben.*
- *Sollte sich der unbezahlte Urlaub über einen vollen Monat erstrecken, ist zu beachten, dass die nach § 192 Abs. 1 SGB V existierende Krankenversicherung endet und somit die Notwendigkeit besteht, mit der Krankenkasse Kontakt aufzunehmen, da eine freiwillige Krankenversicherung erforderlich ist.*

#### III. Begriffsbestimmung

Gemäß § 38 SGB V erhalten Versicherte Haushaltshilfe, wenn ihnen wegen Krankenhausbehandlung oder wegen einer Leistung nach § 23 Abs. 2 oder 4 (Medizinische Vorsorgeleistungen), §§ 24, 37, 40 oder § 41 (Reha/Pflegebedürftigkeit) die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist, unter der Voraussetzung, dass im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das 12. Lebensjahr

<sup>4</sup> Vgl. DKK, 10. Aufl. Rdnr. 34 f. zu § 80 BetrVG.

<sup>5</sup> Zur besseren Hervorhebung in kursiver Schrift.

noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch auf Haushaltshilfe besteht nur, soweit eine im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.

*Durch die Übernahme der Absätze 1 und 3 des § 38 SGB V erfolgt eine eindeutige Anspruchsgrundlage.<sup>6</sup> Eine solche Vorgehensweise ist sehr zu empfehlen, da dies einerseits Widersprüche vermeidet. Andererseits ist von den Beschäftigten nicht zu erwarten, dass diese diesen Paragraphen und die damit verbundenen Folgen kennen.<sup>7</sup> Im konkreten Fall existiert neben der Werkszeitung noch ein mehrseitiges Informationsblatt,<sup>8</sup> in der die Betriebsvereinbarung anhand von zwei Beispielen erläutert wurde. Das erste Beispiel stellte die Rechtslage vor Abschluss der Betriebsvereinbarung dar. Das zweite Beispiel macht dann den erweiterten Handlungsspielraum für die Beschäftigten aufgrund der Betriebsratsinitiative deutlich:*

#### Beispiele:

##### 1. Beispiel:

»Frau XY muss für eine Woche ins Krankenhaus. Die Familie XY hat zwei Kinder (8 und 10 Jahre), die betreut werden müssen. Großeltern oder Geschwister leben nicht im selben Haushalt, um diesen weiterzuführen. Herr XY muss sich nun eine Haushaltshilfe suchen oder den Haushalt selber weiterführen. Er entscheidet sich dafür, den Haushalt selber zu machen. Deshalb stellt er bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf unbezahlten Sonderurlaub. Der Arbeitgeber lehnt diesen Antrag mit der Begründung ab, Herr XY habe ja noch 3 Tage Arbeitszeitguthaben, die zuerst aufgebraucht werden müssen. Wenn dann noch Bedarf sei, könne man noch über 2 Tage unbezahlt Urlaub reden. Herr XY ist zwar stinksauer, denn er hat die 3 Tage für ein anderes wichtiges Vorhaben eingeplant. Aber er muss sich leider sagen lassen, dass er keinen Rechtsanspruch auf unbezahlten Urlaub hat, da es an einer gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelung für diesen Betrieb fehlt. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall in der Tat Recht, da grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf unbezahlten Sonderurlaub besteht«.

##### 2. Beispiel:

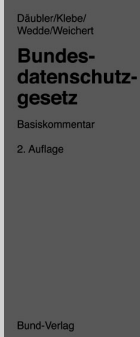
»Wie im ersten Beispiel muss Frau XY eine Woche ins Krankenhaus. Herr XY hat noch 7 Tage Arbeitszeitguthaben. Davon muss er nun – aufgrund der Betriebsvereinbarung – maximal 2 Tage einsetzen. Für die restlichen drei Tage hat er nun das Recht, unbezahlten Urlaub zu verlangen, da die noch verbleibenden fünf Tage des Arbeitszeitguthabens unantastbar bleiben. Durch diese Regelung hat Herr XY die Möglichkeit die gesicherten 5 Tage für sein anderes wichtiges privates Vorhaben einzusetzen«.

Hier zeigt sich, dass ohne diese Beispiele aus der »Betriebsratszeitung« der tatsächliche Inhalt der Betriebsvereinbarung für Beschäftigte – geschweige denn für Dritte – kaum verständlich ist. Deshalb ist es zumindest erforderlich, dass in einer Anlage zur Betriebsvereinbarung die Beispiele aufgenommen werden. Selbstredend ist es noch besser, den Text der Betriebsvereinbarung so abzufassen, dass ihn jeder unmittelbar versteht.

## Redaktionsempfehlung

### Dauerbrenner Datenschutz

Das Thema Datenschutz ist und bleibt ein echter Dauerbrenner. Dies gilt besonders für die betriebliche Praxis und die von vielen befürchtete lückenlose Überwachung der Arbeitnehmer. Die technischen Möglichkeiten nehmen kontinuierlich zu. Erst jüngst wurde mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine Diskussion darüber geführt, ob der Arbeitgeber verstärkt personenbezogene Daten von Bewerbern auf Vorrat speichern müsse, um im Falle von Klagen abgewiesener Bewerber seine Entscheidung rechtssicher untermauern zu können. Doch aus Sicht renommierter Datenschützer gibt es hier keinen grundlegenden Widerspruch zwischen den Vorgaben des AGG und des Bundesdatenschutzgesetzes.



Däubler/Klebe/Wedde/Weichert:  
**Bundesdatenschutzgesetz**  
Basiskommentar  
Bund-Verlag, Frankfurt 2007,  
2., überarbeitete Auflage,  
ca. 350 Seiten, kartoniert, € 29,90,  
ISBN 978-3-7663-3210-3

Die Kenntnis der gesetzlichen Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit zählen damit zum Rüstzeug jedes Betriebsrats. Die Interessenvertretung sollte wissen, welche Daten erfasst, übertragen und gespeichert werden dürfen und welche rechtlichen Grundlagen den Einsatz von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie im Unternehmen regeln.

Die Neuauflage des Basiskommentars zum Bundesdatenschutzgesetz von Däubler, Klebe, Wedde und Weichert, jetzt aktuell im Bund-Verlag erschienen, liefert hierzu die notwendigen Grundlagen. Der Basiskommentar, konzipiert für Betriebsräte, Arbeitnehmer und deren Berater, erläutert praxisbezogen und in verständlicher Sprache das gesamte Datenschutzgesetz.

Dazu informieren die Autoren in einer umfassenden Einleitung über sämtliche Datenschutzrechte und -regelungen. Darüber hinaus liefert der Band eine Übersicht über neueste Trends in der datenschutzrechtlichen Diskussion und erläutert ausführlich aktuelle technische Entwicklungen: Wie funktioniert VoIP? Was versteht man unter RFID? Welche Veränderungen gehen mit neuen Organisationsformen wie beispielsweise Offshoring und internationaler Datenverarbeitung einher?

Im Vordergrund des umfassenden Basiskommentars stehen aber wieder sämtliche Aspekte des Arbeitnehmerdatenschutzes sowie die Berücksichtigung einschlägiger arbeitsrechtlicher Regelungen. Wer sich also mit dem Thema Datenschutz in der betrieblichen Praxis auseinandersetzen muss, findet hier konzentrierte Erläuterungen und eine praxisbezogene Kommentierung der geltenden Regelungen auf dem aktuellsten Stand der Rechtsprechung.

Heike Friedland nimmt gerne Ihre Bestellung entgegen:

Telefon 0 69/79 50 10-20, Fax 0 69/79 50 10-11

E-Mail: kontakt@bund-verlag.de

6 In dem Beitrag »Die Betriebsvereinbarung« (Ingo Hamm, AiB 2006, Heft 2, S. 83 ff. wird deutlich gemacht, wie wichtig es in Betriebsvereinbarungen ist, im Einzelnen genau zu bestimmen, welche Rechte erweitert bzw. begrenzt werden sollen. Die Leitfragen lauten:

»Was soll durch die Betriebsvereinbarung erlaubt werden?

Was soll durch die Betriebsvereinbarung verboten werden?

Welche Ansprüche und Rechte sollen entstehen?

Welche Mitbestimmungsrechte werden pauschal ausgeübt?

Welche Mitbestimmungsrechte werden weiterhin pauschal im Einzelfall ausgeübt?« Ebenda, S. 84.

7 Auch in die in § 38 SGB V Paragraphen aufgelisteten Paragraphen sind keinem Beschäftigten unmittelbar bekannt. Hinter diesen Paragraphen stehen folgende Leistungen des SGB V:

§ 23 (Medizinische Vorsorgeleistungen)

§ 24 (Medizinische Vorsorge für Mütter und Väter)

§ 37 (Häusliche Krankenpflege)

§ 40 (Leistungen zur medizinischen Rehabilitation)

§ 41 (Medizinische Rehabilitation für Mütter und Väter)

8 Diese Betriebsvereinbarung ist in ihrer Anlage nicht einfach und zeigt anschaulich, dass eine Darstellung des Sachverhaltes auf einer Betriebsversammlung sicherlich nicht ausreichen würde. Zu Recht hat das BAG anerkannt, dass ein mehrseitiges Informationsblatt herausgeben kann, falls dadurch nicht zu hohe Kosten entstehen, vgl. BAG v. 21.11.78, AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG; DKK, 10. Auflage, Rdnr. 16 zu § 40 BetrVG.

#### IV. Gewährung von unbezahltm Sonderurlaub

In den Fällen des § 38 SGB V gewährt die Firma unbezahlten Sonderurlaub. Voraussetzung jedoch ist, dass die MitarbeiterInnen zum Zeitpunkt der Beantragung der Haushaltshilfe vorhandenes:

- Arbeitszeitverkürzungsguthaben
- Schichtfreizeit
- Vorarbeits-/Mehrarbeitsstunden
- Gleitzeit vorher bis auf insgesamt mindestens 5 Tage abgebaut haben.

Der tarifliche Jahresurlaub bleibt hiervon unberührt.

*Folgende Sachverhalte sind an Punkt IV zu kritisieren: Vor der Aufzählung von Freizeitguthaben, das auf fünf Tage abgebaut werden muss, steht das Wort »wie«. Dadurch hält die Aufzählung keinen abschließenden Charakter und ein unnötiger Interpretationsspielraum wird geschaffen. So könnte der Arbeitgeber darauf bestehen, dass beispielsweise auch Freizeitguthaben aus Betriebsratstätigkeit und der Sonderurlaub der Schwerbehinderten zum »Freizeitguthaben« gehören. So wird man dem grundsätzlichen Anspruch, dass eine Betriebsvereinbarung Rechtssicherheit schaffen soll, nicht gerecht. Auch der Begriff »Freizeitguthaben« ist irreführend, denn das Arbeitszeitguthaben kommt im Wesentlichen nicht durch Freizeit, sondern aufgrund von Arbeitszeiten zustande, die über der regelmäßigen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit liegt. Zwischen den Betriebsparteien war unstrittig, dass der gesetzliche und der darüber hinausgehende tarifliche Jahresurlaub nicht Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist. Im Übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, den gesetzlich oder tariflich bestehenden Urlaubsanspruch des Beschäftigten um die Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilig zu kürzen.<sup>9</sup>*

#### V. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften nach. Für die Kündigungsfrist gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Ort, Datum

*Positiv hervorzuheben ist, dass diese freiwillige Betriebsvereinbarung nachwirkt. Dies ist untypisch, da der Arbeitgeber aufgrund der fehlenden Erzwingbarkeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung am längeren Hebel sitzt und in der Regel eine gegenteilige Formulierung durchsetzt.*

#### Fazit

Folgende Schlussfolgerungen lassen sich aus diesem konkreten Fall ziehen:

Das Fehlen einer tarifvertraglichen Regelung zu unbezahltm Urlaub, gerade weil eine gesetzliche Regelung fehlt,

wird hier mehr als deutlich. Es zeigt sich einmal mehr, welchen Stellenwert manteltarifvertragliche Regelungen haben können. Diese fallen aber nicht vom Himmel, sondern kommen nur durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad zustande.

Diese Betriebsvereinbarung sichert ein Stück Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte mit Kindern und wird tatsächlich in Anspruch genommen. Der Betriebsrat war in der Lage, den Unwillen in der Belegschaft gegen das Arbeitgeberverhalten in Bezug auf die Verweigerung von unbezahltm Urlaub unmittelbar aufzugreifen und hatte eine spontane Lösungsidee. Der Betriebsrat »schmiedete das Eisen, solange es noch heiß war«.

Spontanes betriebsrätliches Handeln setzt aber fundiertes betriebsverfassungsrechtliches Wissen voraus. Wie diese Betriebsvereinbarung »wasserdicht« zu formulieren ist, wird aufgezeigt. Der Rechtsanspruch zu einem Seminar »Die Betriebsvereinbarung« ist nach § 37 Abs. 6 BetrVG anerkannt.<sup>10</sup>

Darüber hinaus wird deutlich, dass flexible Arbeitszeiten einer sehr genauen Regelung bedürfen. Weil im konkreten Fall zuvor nicht die Verfügungsgewalt über die Arbeitszeitguthaben eindeutig geregelt war, konnte der Arbeitgeber bis zum Abschluss der vorgestellten Betriebsvereinbarung einseitig darüber bestimmen. Bis in die jüngste Zeit werden Vereinbarungen zu Arbeitszeitmodellen getroffen, die nicht hinreichend regeln, wann, wie und wer – Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – Zugriffsrechte auf die Arbeitszeitguthaben hat. Hier gilt umgekehrt die Erkenntnis, dass »gut Ding braucht Weile«. Der branchenspezifische Sachverstand der Gewerkschaften ist zu nutzen, damit flexible Arbeitszeiten nicht nur Produktivitätsvorteile für den Arbeitgeber schaffen.

**PETER-MARTIN COX** ist Berater bei der Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen e.V., Offenbach, zuvor Trainer und Dozent im Bildungszentrum Oberjosbach, Niedernhausen. **GREGOR HESS** ist Trainer im Bildungszentrum Oberjosbach, Niedernhausen.

<sup>9</sup> Im Übrigen ist der Arbeitgeber aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht berechtigt, den gesetzlich oder tariflich bestehenden Urlaubsanspruch des Beschäftigten um die Dauer des unbezahlten Urlaubs anteilig zu kürzen – vgl. BAG v. 30.7.1986 – 8 AZR 475/84, DB 1984, S. 2394.

<sup>10</sup> Siehe zum Beispiel die Seminarprogramme von AiB ([www.aib-verlag.de/seminare](http://www.aib-verlag.de/seminare)) oder des Bildungszentrums Oberjosbach ([www.bzo.de](http://www.bzo.de)).