

Merkblatt Urlaub

Allgemeines:

Die gesetzlichen Grundlagen des Urlaubsanspruchs finden sich im Bundesurlaubsgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz. In der KDO regeln die §§ 46 ff. Besonderheiten zur Urlaubsdauer, der Übertragung auf das nächste Kalenderjahr und der Teilung des Urlaubsanspruches. Urlaub bezeichnet den Anspruch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, von der nach dem Arbeitsvertrag bestehenden Arbeitspflicht innerhalb eines bestehenden Zeitraums befreit zu werden bei gleichzeitiger Entgeltfortzahlung.

Anspruch auf Urlaub haben alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsumfang (aber auch geringfügig oder befristet Beschäftigte).

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst mit Ablauf der Wartezeit von 6 Monaten. Vor Ablauf der Wartezeit kann kein Urlaub verlangt werden. Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit ist der Urlaub anteilig abzugelten. Der Urlaubsanspruch entsteht auch bei Arbeitsunfähigkeit.

Die Urlaubsdauer ist regelmäßig an einer 5-Tage-Woche ausgerichtet. Hat der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche ist der Urlaub entsprechend zu erhöhen oder zu verringern (siehe Tabelle).

Die frühere Altersstaffelung ist durch die Arbeitsrechtliche Kommission aufgegeben worden. Der Urlaubsanspruch beträgt einheitlich 30, für Auszubildende 27 Tage.

Ändert sich während des Urlaubsjahres die Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Arbeitstage (bisher 5 jetzt 3 Arbeitstage oder umgekehrt), ist der Urlaubsanspruch neu zu berechnen. Der EUGH vertritt in seiner Entscheidung vom 22. April 2010 E 486/08 hier die Auffassung, dass bei einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit keine Reduzierung erfolgen darf. Das heißt, das Urlaubsjahr ist in Zeitabschnitte zu unterteilen.

Beispiel: (aus dem Rundschreiben „Urlaubsanspruch der Tarifbeschäftigten bei Änderung des Beschäftigungsumfangs/ Beschäftigungsmodells im Laufe des Urlaubsjahres“ vom 22.01.2016 von Bundesministerium des Innern):

Ein an fünf Arbeitstagen tätiger Vollbeschäftigter mit einem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen vermindert im Laufe des Jahres seine Arbeitszeit und gleichzeitig auch die Anzahl seiner Wochenarbeitsstage. Er ist ab 1. Mai mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nur noch jeweils an drei Arbeitstagen in der Woche tätig. Im Januar hat er bereits 5 Arbeitstage Erholungsurlaub in Anspruch genommen. Mit der Veränderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ist der Urlaubsanspruch entsprechend dem jeweiligen Arbeitszeit-modell abschnittsbezogen anteilig neu zu berechnen.

- 10 Urlaubstage stehen für Januar bis April unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der Fünftageweche zu = $4/12$ von 30 Urlaubstagen, d.h. $30 \times 1/3 = 10$ Urlaubstage
- 12 Urlaubstage stehen für Mai bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Dreitageweche zu = $8/12$ von 18 Urlaubstagen ($3/5$ von 30 Urlaubstagen), d.h. $18 \times 2/3 = 12$ Urlaubstage

Somit beträgt der Jahresurlaubsanspruch insgesamt 22 Arbeitstage (10 + 12).

Nach Abzug der vor der Änderung des Beschäftigungsumfangs bereits gewährten 5 Urlaubstage verbleibt dem Beschäftigten ein Resturlaubsanspruch in Höhe von 17 Arbeitstagen (22 - 5). Zur Berechnung des Urlaubsentgelt s. Ziffer 2.

Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, sollte bei einer Verringerung der Arbeitstage der anteilige Jahresurlaub vor der Verringerung gewährt werden.

Zu viel gewährter Urlaub kann nicht zurückgefordert werden.

Urlaub kann auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden (siehe § 46 Abs. 2 KDO). Urlaub muss innerhalb dieser Frist mindestens angetreten werden, sonst verfällt der tarifliche Mehrurlaub (spätestens im September des Folgejahres).

Urlaubsgewährung

Urlaub ist durch den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin zu beantragen. Nach Möglichkeit sollte es ein schriftliches Antragsverfahren geben, bei dem geregelt ist, wer bei wem mit welchem zeitlichen Vorlauf Urlaub zu beantragen hat. Der Arbeitgeber hat den Urlaub durch Festlegung des Zeitpunktes zu gewähren. Er hat die Urlaubswünsche zu berücksichtigen, wenn nicht die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, die unter soz. Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, oder dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Der Arbeitgeber darf von seinen Mitarbeitenden eine Jahresurlaubsplanung verlangen. Diese ist in der Regel bis zum Ende Jahres für das Folgejahr vorzulegen. Dabei ist nicht der komplette Urlaubsanspruch festzulegen, sondern für individuelle Bedürfnisse sind bis zu zwei Wochen im Laufe des jeweiligen Urlaubsjahres durch die Mitarbeitenden frei planbar. Von Mitarbeitenden in Kindertagesstätten kann eine Urlaubsplanung zu Beginn des Kindergartenjahres für das Folgejahr verlangt werden.

Werden Regelungen aufgestellt, die generelle Verfahren zur Urlaubsgewährung vorsehen, ist die MAV im Vorhinein zu beteiligen.

Der Arbeitgeber kann einen Teil des Urlaubs als Betriebsferien festlegen. Dies ist mitbestimmungspflichtig durch die MAV. Dieser kann bis zu 2/3 betragen. Über etwa zwei Wochen ihres Urlaubs dürfen die Mitarbeitenden selbst bestimmen, damit die persönlichen Belange ausreichend Berücksichtigung finden können.

Der Arbeitgeber darf bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis einen Resturlaubsanspruch einseitig in die Kündigungsfrist legen. Es gibt keinen Anspruch darauf, einen Resturlaubsanspruch finanziell abgegolten zu bekommen.

Die bisherige Regelung bezüglich Erholungsurlaubs während der Elternzeit, dass für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit der Erholungsurlaub um 1/12 gekürzt wird, es sei denn, der Mitarbeiter leistet während dieser Zeit Teilzeitarbeit bei seinem Arbeitgeber, ist durch das BAG-Urteil (9 AZR 725/13) vom 19.05.2015 außer Kraft gesetzt worden. Demnach kann der Arbeitgeber nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Hintergrund ist, dass die bisherige Regelung voraussetzt, dass der Anspruch auf Urlaub während der Elternzeit noch besteht. Daran fehlt es jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Die neuere Rechtsprechung sieht den Urlaubsanspruch als reinen Geldanspruch an, der sich rechtlich dann nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unterscheidet.

Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es jedoch weiterhin möglich, dass eine Vereinbarung getroffen wird, den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat mit Blick auf die Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Der Arbeitgeber muss das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilen.

Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Der Arbeitnehmer muss erforderlichenfalls sogar förmlich aufgefordert werden, seinen Urlaub zu nehmen. Die Beweislast dafür trägt insoweit der Arbeitgeber. Kann dieser nicht nachweisen, dass er mit aller gebotener Sorgfalt den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, den ihm zustehenden Jahresurlaub zu nehmen, verstößt das Erlöschen des Urlaubs- oder des Abgeltungsanspruchs gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG.

Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin während des Urlaubs, ist der Urlaubsanteil für den durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit bestand, dem Urlaubskonto wieder gutzuschreiben. **Im Falle von bewilligtem Freizeitausgleich im Sinne von Mehrarbeit / Überstunden gilt dies nicht!** In Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der gesetzliche Mindesturlaub spätestens fünfzehn Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres. Dies gilt auch für den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertenrecht (SchwR). Der tarifliche Mehrurlaub verfällt nach §7 Abs. 3 BurlG, §46 Abs. 2 KDO. Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Betriebsferien, darf die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

Urlaub und Erwerbstätigkeit

Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin ist es verboten, eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit auszuüben.

Urlaubsabgeltung

Urlaub darf nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden.

Mit seinem Urteil vom 06. November 2018 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass es nicht zulässig ist, dass ein Arbeitnehmer die ihm zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder im Bezugsraum) keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche können nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber z.B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der Arbeitgeber zu beweisen hat. Verzichtet der Arbeitnehmer aus freien Stücken auf den bezahlten Jahresurlaub, um damit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Vergütung zu erhöhen, wäre dies nicht zu vereinbaren mit den durch die Schaffung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Zielen. Diese bestehen u.a. in der Gewährleistung des Schutzes von Sicherheit und Gesundheit und Gewährung einer tatsächlichen Ruhezeit des Arbeitnehmers.¹ Dies bedeutet, dass Arbeitgeber Mitarbeitende auf noch nicht genommenen Urlaub hinweisen und die Möglichkeit der Urlaubsgewährung einräumen müssen (schriftlich).

Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererblich, d.h. die gesetzlichen Erben können Urlaubsansprüche, die im Zeitpunkt des Todes noch bestanden haben und noch nicht verfallen sind, geltend machen. Der Anspruch unterliegt der Ausschlussfrist und ggf. der regelmäßigen Verjährungsfrist nach §§ 195 i.V.m. 199 Abs. 1 BGB.

Die nach dem Tod der/des Tarifbeschäftigten auf rechtmäßige Erbinnen/Erben übergangene Urlaubsabgeltung gehört als sonstiger Bezug zum steuerpflichtigen Arbeitslohn der rechtmäßigen Erbinnen/Erben. Die lohnsteuerrechtliche Behandlung richtet sich nach §§ 19, 39b Abs. 3 EStG und R 19.9, 39b6 LStR sowie H 19.9, H 39b6 LStH. Ggf. liegt eine ermäßigt zu besteuernde Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten vor (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 i.V.m. § 39b Abs. 3 Satz 9 EStG und R34.4 EStR sowie H 34.4 EStH). Die Freibeträge für Versorgungsbezüge (§ 19 Abs. 2 EStG) werden nicht berücksichtigt. Der Lohnsteuerabzug ist stets nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ggf. Steuerklasse VI) der berechtigten Erbinnen/Erben durchzuführen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 LStDV).

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit sind Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und unterliegen nicht der Beitragspflicht (Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 12. November 2014). Diese Beurteilung erfolgte jedoch noch unter Berücksichtigung der nicht unionskonformen alten Rechtsprechung des BAG. Bis zu einer aktualisierten Bewertung der aufgrund der Rechtsprechungsänderung des BAG veränderten Situation durch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sollten die Abrechnungsstellen in Absprache mit der Beitragseinzugsstelle tätig werden.

Mit seinem Urteil vom 06. November 2018 hat der Europäische Gerichtshof nochmals bestätigt, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod untergeht. Außerdem können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Vergütung für den von ihm nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.²

Für Rückfragen steht Ihnen das Referat Personalrecht, Frau Oberkirchenrätin Dr. Knötzele (Telefon: 06151/405422 oder petra.knoetzele@ekhn-kv.de) gerne zur Verfügung.

¹ Vgl. Pressemitteilung Nr. 165/18 des Gerichtshofes der Europäischen Union.

² Vgl. Pressemitteilung Nr. 165/18 des Gerichtshofes der Europäischen Union.

Checkliste Urlaub

1. **Urlaubsanspruch**

- Ist die Wartefrist erfüllt (siehe BUrlG)?
- Ist der Anspruch schon durch Urlaubserteilung beim früheren Arbeitgeber erfüllt?
- Wie viel Urlaub steht dem Arbeitnehmer nach § 47 f. KDO zu?
- Besteht Anspruch auf Zusatzurlaub, z. B. als schwerbehinderter Mensch oder aus § 48 KDO?
- Hat der Arbeitnehmer noch „Resturlaub“ aus dem vorangegangenen Kalenderjahr?
- Liegen keine vorrangigen Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer oder vorrangige dringende betriebliche Belange vor?

2. **Erkrankung im Urlaub**

- Wurde eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt?

3. **Keine Selbstbeurlaubung**

- Wurde dem Arbeitnehmer der angetretene Urlaub ausdrücklich gewährt?

4. **Urlaubsübertragung ins Folgejahr**

Sind

- Dringende betriebliche Gründe

oder

- In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gegeben, die die Übertragung rechtfertigen?

5. **MAV**

- Wurden für allgemeine Urlaubsregelungen die Mitbestimmungsrechte (siehe § 36 i MAVG) beachtet?

6. **Urlaubsentgelt**

- Gleich bleibendes Gehalt: muss weitergezahlt werden (§ 42 KDO).
- Wechselndes Gehalt: Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate ermitteln und auf die Wochenarbeitstage verteilen.

7. **Urlaubsabgeltung (§ 51 KDO)**

- Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.
- Steht dem Arbeitnehmer ein (restlicher) Urlaubsanspruch zu?
- Kann der Urlaub wegen der Beendigung nicht mehr gewährt werden?
- Berechnung: wie Urlaubsentgelt.

Urlaubsantrag	
Name, Vorname	
Personalnummer	
Antrag auf Erholungsurlaub	
vom:	
Dienstantritt am:	
bis	
Vertretung:	
Resturlaub:	Tage:
In Notfällen erreichbar	
Gründe für Urlaubsübertragung (bei Übertragung von Urlaub aus dem Vorjahr):	
Besondere soziale Gesichtspunkte für die Urlaubsgewährung im beantragten Zeitraum:	
Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin:	
Stellungnahme / des Vorgesetzten:	
<input type="checkbox"/>	Genehmigt
<input type="checkbox"/>	Abgelehnt
Gründe:	
Datum:	Unterschrift:

Abschnitt 4 / KDO
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 46
Erholungsurlaub

- (1) 1 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 42). 2 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) 1 Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. 2 Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. 3 Hiervon kann durch Dienstvereinbarung oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden. In Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der gesetzliche Mindesturlaub spätestens fünfzehn Monate nach Ende des Urlaubsjahres.
- (3) 1 Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. 2 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- (4) Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- (5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 42) für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 47
Dauer des Erholungsurlaubs

- (1) 1 Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der jährliche Urlaubsanspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 30 Arbeitstage.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes²¹. bleibt unberührt.
- (3) Urlaub, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Arbeitsverhältnis fallen, bleibt unberücksichtigt.
- (4) 1 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die abweichend von der 5-Tage-Woche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260. 2 Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. 3 Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.
- (5) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich mit Ausnahme eines Zusatzurlaubs nach dem SGB IX für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs ohne Bezüge oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.
- (6) 1 Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Bezugs einer Rente aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie oder er Anspruch auf die Hälfte des vollen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. 2

Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu. 3 Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.

(7) 1 Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist zuerst der Urlaub bei einer 5-Tage-Woche zu ermitteln und sodann auf den Urlaub für die individuelle Arbeitszeitverteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umzurechnen. 2 Hierbei werden Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr aufgerundet. 3 Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. 4 Sodann ist erst ein anteiliger Urlaub nach Absatz 5 zu ermitteln; sich hierbei ergebende Bruchteile werden aufgerundet.

§ 48

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 25 Abs. 10) zu leisten haben, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit (§ 25 Abs. 11) zu leisten haben, die nur deshalb nicht ständige Wechselschichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) 1 Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche an mindestens	bei der 6-Tage-Woche an mindestens	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

2 § 47 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend. 3 Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) 1 Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden

berücksichtigt. 2 Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Abs. 3 oder § 17 verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 – fünf Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) 1 Bei nicht vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kürzen. 2 Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 4 zu ermitteln.

(9) 1 Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. 2 Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(11) 1 Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. 2 Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

§ 49

Sonderurlaub

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Pflegezeit ohne Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. 2 Daneben soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder
2. nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, sofern die Höchstdauer der Pflegezeit überschritten ist,

und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) 1 Der Anspruch auf Sonderurlaub nach Absatz 1 Satz 2 besteht ab einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. 2 Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden. 3 Elternzeit und Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes werden auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. 4 Darüber hinaus kann Sonderurlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. 5 Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(3) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) 1 Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 26. 2 In den Fällen des Absatzes 3 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(5) Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(6) Vor Beendigung des Sonderurlaubs soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen und Gelegenheit erhalten, ihren oder seinen künftigen Arbeitsplatz kennen zu lernen.

§ 50

Zusatzurlaub bei Jubiläum

(1) 1 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. 2 Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhält sie oder er als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 26)

- | | | |
|----|---------------|-------------|
| 1. | von 10 Jahren | drei Tage, |
| 2. | von 20 Jahren | sechs Tage, |
| 3. | von 30 Jahren | neun Tage, |
| 4. | von 40 Jahren | zwölf Tage |

als zusätzlichen Erholungsurlaub. 3 Darüber hinaus können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden.

(2) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche beträgt der Zusatzurlaub mindestens einen Tag.

(3) 1 Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist der zusätzliche Erholungsurlaub abzugelten. 2 Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

§ 51

Urlaubsabgeltung

(1) 1 Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. 2 Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(2) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(3) 1 Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche $\frac{3}{65}$, bei der Sechstagewoche $\frac{1}{26}$ des Entgelts gezahlt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Kalendermonats Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gehabt hätte. 2 In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.