

**Urlaub und
Arbeitsbefreiung**

- § 30 - Erholungsurlaub
- § 31 - Zusatzurlaub
- § 32 - Arbeitsbefreiung

§ 30

Erholungsurlaub

Urlaubsanspruch

- Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 29 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.
- Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Teilurlaub

- Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs. Dies gilt auch
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die wegen Nichterfüllung der
Wartezeit in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch erworben wurde;
 - b) bei Ausscheiden vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis;
 - c) bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs.
Hat ein Beschäftigter bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
- Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

Urlaubsgewährung im laufenden Jahr

- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Beschäftigte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.
- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Er kann auch z.B. bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Beschäftigten liegenden Gründe geteilt werden. Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Beschäftigte Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage umfassen.
- Der Urlaub muss in ganzen Tagen genommen werden.
- Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgolgten Urlaub auszuhändigen.

Urlaubsgewährung in besonderen Einrichtungen

- Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben.
- Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.

Übertragung von Urlaub ins folgende Jahr

- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt oder angetreten werden.
- Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. (Resturlaub)
- Für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch erworben wird ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der entsprechende Teilurlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt.

Anmerkung: Dies gilt bei Arbeitsunfähigkeit nicht für den gesetzlichen Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen (5-Tage-Woche)

Abgeltung von Urlaub

- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn die beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres nicht wieder erlangen.
(Anmerkung: gilt nicht für den gesetzlichen Urlaubsanspruch)
- Ist den Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder haben die Beschäftigten das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten in gesetzlicher Höhe zustehen würde.

Urlaub dient der Erholung

- Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
- Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

Urlaubsentgelt

- Zum Zeitpunkt der Zahlung und Berechnungsgrundlage des Urlaubsentgeltes siehe § 23 TV AWO NRW.
- Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.
- Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

§ 31

Zusatzurlaub

Ansprüche bei Schicht- und Wechselschichtarbeit

- Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit leisten und denen daher die entsprechende Zulage zusteht, erhalten im laufenden Jahr
 - a) bei Wechselschichtarbeit nach jeweils drei zusammenhängenden Monaten und
 - b) bei Schichtarbeit nach jeweils vier zusammenhängenden Monateneinen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub wie beim Erholungsurlaub zu ermitteln.

Ansprüche bei Nachtarbeit

- Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten nach jeweils 130 geleisteten Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

Erholungs- und Zusatzurlaub

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs **zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs für Nachtarbeit**. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs **zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs für Nachtarbeit**. Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

Anmerkung: Dies entspricht den Regelungen im BMT-AW II. Anders als beim Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtarbeit ist dementsprechend der Zusatzurlaub „zuzüglich“ zum Erholungsurlaub – also wie früher in voller Höhe – zu gewähren.

Höchsturlaubstage

- Zusatzurlaub nach dem TV AWO NRW und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt.
- Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

§ 32

Arbeitsbefreiung

- Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
 - a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (1 Arbeitstag)
 - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils (2 Arbeitstage)
 - c) Umzug aus unternehmerischem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort (1 Arbeitstag)
 - d) 25- , 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum (1 Arbeitstag)
 - e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt (1 Arbeitstag im Kalenderjahr)
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr),
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss (bis zu 4 Arbeitstage im Jahr).

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss (erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten)

- Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten. Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).
- Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.