

§ 10

Erholungsurlaub

1. Urlaubsanspruch

1.1 Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

1.2 Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

1.3 Der Urlaub für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr richtet sich - mit Ausnahme der Urlaubsdauer - nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

2. Urlaubsdauer

2.1 Der Urlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage.

2.2 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regel-mäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

2.3 Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet

2.4 Beschäftigte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, der im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

2.5 Soweit durch gesetzliche Regelung für schwerbehinderte Menschen ein Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub besteht, ist dieser zusätzlich zu dem jeweiligen Grundurlaub zu gewähren.

3. Wartezeit

Der volle tarifliche Urlaubsanspruch wird erstmals nach zwölfmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

4. Teilurlaub

4.1 Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte

1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

2. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus-scheidet;

3. wenn er nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus-scheidet.

4.2 Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile, die weniger als einen halben Tag betragen, werden weder bei der Urlaubsgewährung noch bei der Abgeltung des Urlaubs berücksichtigt.

4.3 Hat der Beschäftigte bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurück-gefordert werden.

4.4 Ein Beschäftigter, der wegen Inanspruchnahme einer Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente ausscheidet, erhält den vollen Urlaub, sofern er zehn Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört hat, jedoch nur soviel Tage, wie er im Urlaubsjahr gearbeitet hat.

Für den Begriff der Betriebszugehörigkeit gilt die entsprechende betriebliche Übung.

4.5 Beschäftigte, die wegen eines Betriebsunfalls ihren Arbeitsplatz aufgeben und den Betrieb verlassen müssen und dem Betrieb länger als sechs Monate angehört haben, erhalten den vollen Urlaub.

4.6 In den vorstehend genannten Fällen erhält der Beschäftigte jedoch mindestens den ihm gesetzlich zustehenden Urlaub.

5. Ausschluss von Doppelansprüchen

- 5.1 Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- 5.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
6. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs
- 6.1 Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- 6.2 Eine eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs ist nicht zulässig.
- 6.3 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.
- 6.4 1. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren.
2. Eine Teilung des Urlaubs ist zulässig, wenn Gründe in der Person des Beschäftigten oder betriebliche Gründe dies erfordern.
3. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
- 23 -
- 6.5 Der Urlaubsplan soll bis zum 1. April aufgestellt werden.
- 6.6.1 Betriebsurlaub kann vereinbart werden. Hierzu ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen. Diese muss bis zum 1. Februar vorliegen.
- 6.6.2 Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betreffenden Beschäftigten überwiegen.
- 6.6.3 Ziff. 6.6 1. und 6.6 2. gelten auch für Betriebsurlaub in Verbindung mit Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.
- 6.6.4 Nach dem vorgenannten Zeitpunkt ist die Einführung von Betriebsurlaub nur durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung möglich.
- Ist bis zum 1. Februar eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht zustande gekommen, so kann sie durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden, wenn die Einigungsstelle bis zum 31.01. angerufen worden ist und ihr Spruch bis zum 28.02./29.02. vorliegt.
- 6.7 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- 6.8 Auf Verlangen des Beschäftigten ist ein nach § 10 Ziff. 4 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- 6.9.1 Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- 6.9.2 Wenn der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig aufgelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treupflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, ist die Abgeltung insoweit ausgeschlossen, als der tarifliche Urlaubsanspruch über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht.
- 6.9.3 Bei Krankheit, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, ist auf Wunsch des Beschäftigten für jeden Krankheitsmonat (22 Arbeitstage) ein Urlaubstag, jedoch nicht mehr als insgesamt fünf Urlaubstage,

einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung abzugelten. Mehrere Zeiträume in einem Urlaubsjahr, in denen der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, werden zusammengerechnet.

In Anbetracht dessen erbringt der Arbeitgeber für jeden in diesem Rahmen abgegoltenen Urlaubstag eine Härtefallzahlung. Die Höhe des zu zahlenden Betrages findet sich in den jeweils gültigen Tarifverträgen über Entgelte und Ausbildungsvergütungen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Betrag anteilig.

Die Härtefallzahlung geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein.

7. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

8. Erkrankung während des Urlaubs

8.1 Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

8.2 Wann der in diesem Falle ausgefallene Urlaub genommen werden kann, bedarf einer besonderen Vereinbarung.

9. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

9.1 Wird dem Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

9.2 Wird einem Arbeitnehmer im Anschluss an eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährte Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur eine Schonungszeit vom zuständigen Arzt verordnet, so darf diese bis zur Dauer von einer Woche nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

10. Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung

10.1 1. Für den Urlaub gemäß § 10 Ziff. 2 bzw. § 10 Ziff. 4 bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. abgerechneten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

2. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann ein anderer Bezugszeitraum durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

10.2 1. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes bleiben außer Betracht: einmalige Sonderzahlungen, wie z.B. Jubiläumsgeld, Weihnachts-sonderzahlungen usw., Trennungsgelder, Fahrtkosten, Fernauslösungen,

- 25 -

Nahauslösungen nur, soweit sie nicht als Arbeitsentgelt zu versteuern sind, vermögenswirksame sowie altersvorsorgewirksame Leistungen und dergleichen, sowie bereits im Bezugszeitraum gezahlte Urlaubsvergütungen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge.

Protokollnotiz zu § 10 Ziff. 10.2.1:

Für Mecklenburg-Vorpommern gilt:

Bei Durchschnittsberechnungen gem. § 2 Ziff. 4 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen sind die Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen.

2. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die vor Urlaubsbeginn eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Treten diese während des Urlaubs ein, so sind sie vom Zeitpunkt der Erhöhung an zu berücksichtigen.

3. Verdienstkürzungen, die im Bezugszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.

4. Ändert sich die vertragliche Arbeitszeit des Beschäftigten während des Bezugszeitraumes oder während des Urlaubs, so bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte im Bezugszeitraum, bezogen auf die neue vertragliche Arbeitszeit, erzielt hätte.

10.3 1. Für den Erholungsurlaub gemäß § 10 Ziff. 2 bzw. § 10 Ziff. 4 - nicht jedoch für bezahlte Freistellung von der Arbeit aus anderen Gründen - wird für jeden Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der nach vorstehenden Ziff. 10.1 und 10.2 für den Urlaubstag ermittelten Vergütung (= 100 %) gezahlt.

2. Die zusätzliche Urlaubsvergütung bleibt außer Ansatz bei der Berechnung von Zahlungen auf der Grundlage eines Durchschnittsverdienstes (z.B. Zuschläge, Ausfallvergütungen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsvergütungen, Zuschüsse, Unterstützungen). Sie gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der Sozialversicherung.

3. Die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung ist an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen.

4. Abweichend hiervon kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass die zusätzliche Urlaubsvergütung an festen Stichtagen gezahlt wird. In einem solchen Falle ist insoweit eine Abschlagszahlung gem. nachstehender Ziff. 5 ausgeschlossen.

5. Dem Beschäftigten ist vor Antritt des Urlaubs eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Eine Abschlagszahlung entfällt, wenn der Beschäftigte weniger als 5 Tage des Jahresurlaubs innerhalb eines Entgeltabrechnungszeitraumes in Anspruch nimmt, oder sicher-gestellt ist, dass der Beschäftigte an den festgelegten Entgelt-zahlungstagen über die Urlaubsvergütung verfügen kann. Die Abschlagszahlung kann bargeldlos erfolgen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können betrieblich anderweitige Regelungen getroffen werden.