



# Hinweise zum Urlaub

I.

Der/Die Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt für Beschäftigte, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 1, 2, 3, 4, 5 oder 6 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist:

regelmäßige Arbeitstage in der Woche					
1	2	3	4	5	6
zustehende Urlaubstage					
6	12	18	24	30	36

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, erhält der/die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs.

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

II.

Regelung für Schwerbehinderte:

Nach § 208 SGB IX haben Schwerbehinderte (mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50) Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen (= 1 Arbeitswoche bei 5-Tage-Woche) im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

III.

Der Urlaub des laufenden Jahres ist bis zur vollständigen Abnahme auf dem Urlaubsformular zu vermerken, auch wenn dieser erst im Folgejahr angetreten wird.

Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

Unabhängig von der Arbeitszeit des betreffenden Tages ist stets ein ganzer Urlaubstag zu nehmen.

Der Urlaub ist so zu planen, dass ein Urlaubsteil mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfasst.