

**Durchführungshinweise
des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen
(in Abstimmung mit der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder)**

vom 13. Februar 2007

**Zum Abschnitt IV TV-L
- Urlaub und Arbeitsbefreiung -**

IV.	Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung.....	1
26.	Zu § 26 TV-L - Erholungsurlaub.....	2
26.1	Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub.....	2
26.1.1	Urlaubsdauer (§ 26 Abs. 1 TV-L).....	2
26.1.2	Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 7 TV-L).....	2
26.1.3	Urlaubsübertragung (§ 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L).....	2
26.1.4	Urlaubsanspruch bei Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L).....	3
26.2	Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes.....	4
26.2.1	Umfang des tariflichen Verweises.....	4
26.2.2	Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung.....	5
27.	Zu § 27 TV-L- Zusatzurlaub.....	6
27.1	Anspruch auf Zusatzurlaub.....	6
27.1.1	Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen.....	6
27.1.2	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit.....	6
27.2	Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit.....	7
27.3	Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit.....	8
27.4	Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden.....	9
27.5	Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Abs. 4 TV-L).....	10
28.	Zu § 28 TV-L - Sonderurlaub.....	10
29.	Zu § 29 TV-L - Arbeitsbefreiung.....	11

IV. Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

Vorbemerkung

Das neue Tarifrecht ist zum 1. November 2006 in Kraft getreten, also während des noch laufenden Urlaubsjahres 2006. Der TVÜ-Länder enthält aus diesem Grund in § 15 urlaubsrechtliche Übergangsregelungen:

- Für die Dauer und Bewilligung des Erholungs- beziehungsweise Zusatzurlaubs für das Urlaubsjahr 2006 sowie für dessen Übertragung auf das Urlaubsjahr 2007 gelten die im Oktober 2006 maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2006 fort (§ 15 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder; Ziffer 15.1 der Durchführungshinweise des SMF zum TVÜ-Länder – Anlage 2 zum RdSchr. des SMF vom 19.09.2006, Az. 16-P2100-15/56-48689).
- Die entsprechenden urlaubsrechtlichen Regelungen des TV-L treten dazu korrespondierend erst mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Abs. 1 Satz 2 TV-L).
- Die Neuregelungen des TV-L für die Bemessung des während des Urlaubs fortzuzahlenden Entgelts (§ 21 TV-L) gelten bereits mit Wirkung vom 1. November 2006 (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Länder in Verbindung mit § 39 Abs. 1 Satz 1 TV-L).

26. Zu § 26 TV-L - Erholungsurlaub

26.1 Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub

Die Regelungen zum Erholungsurlaub richten sich - wie insbesondere § 26 Abs. 2 TV-L zeigt - künftig weitgehend nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der TV-L beschränkt sich auf Aussagen zu denjenigen Regelungen, die im Rahmen des § 13 Abs. 1 BUrlG vom Gesetz abweichen. Auf deklaratorische Wiederholungen der gesetzlichen Urlaubsvorschriften wird weitgehend verzichtet. Materiell-rechtliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Tarifrecht sind damit nur in begrenztem Umfang verbunden.

26.1.1 Urlaubsdauer (§ 26 Abs. 1 TV-L)

§ 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L behält die **Staffelung** der Dauer des Erholungsurlaubs nach dem **Lebensalter** bei. Die bisher nur im BAT/BAT-O vorgesehene Differenzierung in unterschiedliche Urlaubsstufen in Abhängigkeit von der Eingruppierung ist jedoch aufgegeben worden. Für Beschäftigte der früheren Vergütungsgruppen I und Ia BAT/BAT-O, die im Urlaubsjahr 2006 bereits ab dem vollendeten 30. Lebensjahr einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub hatten, enthält § 15 Abs. 2 TVÜ-Länder eine Besitzstandsregelung.

Die Rundschreiben des Staatsministeriums der Finanzen, mit denen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

- zur Neuberechnung der Dauer des Urlaubs bei Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage im Verlauf des Kalender- oder Folgejahres (RdSchr. vom 14. Januar 1999, Az. 48-P2160-29/3-1629, BAG vom 28. April 1998 – 9 AZR 314/97–),
 - zum Rückrufrecht des Arbeitgebers (RdSchr. vom 21. Dezember 2000, Az. 16-P2038-1640/1-69186, BAG vom 20. Juni 2000 – 9 AZR 405/99 -) und
 - zur Geltendmachung von Urlaubsansprüchen (RdSchr. vom 6. März 2002, Az. 16-P2038-1948/1-4986, BAG vom 18. September 2001 – 9 AZR 570/00 -)
- bekannt gegeben wurden, sind weiterhin entsprechend zu berücksichtigen.

26.1.2 Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 7 TV-L)

Urlaubsjahr ist unverändert das Kalenderjahr, d. h. der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 7 TV-L). Abweichend vom bisherigen Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubsgewährung, enthält der TV-L nur noch eine Soll-Regelung. Er lässt aber eine Teilung des Urlaubs grundsätzlich zu. Dabei soll mit Blick auf den Erholungszweck ein Urlaubsanteil von jedenfalls **zweiwöchiger Dauer** angestrebt werden (§ 26 Abs. 1 Satz 7 TV-L i. V. mit der Protokollerklärung hierzu).

26.1.3 Urlaubsübertragung (§ 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L)

Der TV-L enthält keine eigene Regelung, in welchen Fällen eine Urlaubsübertragung auf das nächste Kalenderjahr zulässig ist. Eine Urlaubsübertragung ist deshalb nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende dienstliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen; als persönliche Gründe reichen grundsätzlich sachliche Gründe - soweit sie dem Erholungszweck nicht entgegenstehen - aus.

Beispiele:

Krankheit der/des Beschäftigten, Erkrankung eines in demselben Haushalt lebenden Angehörigen usw.

Der Zeitraum, bis wann ins folgende Kalenderjahr übertragener Erholungsurlaub abzuwickeln ist, wurde im TV-L eigenständig geregelt (§ 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L): Danach muss nach der **Tarifvorschrift** ein übertragener Erholungsurlaub bis zum **31. März angetreten** werden. Nur wenn der Erholungsurlaub wegen **Arbeitsunfähigkeit** oder aus **betrieblichen /dienstlichen Gründen** nicht bis zum 31. März angetreten werden kann, ist er bis zum **31. Mai** anzutreten.

Für den Bereich der Beschäftigten an **Hochschulen und Forschungseinrichtungen**, die unter § 40 TV-L fallen, besteht die tarifliche Sonderregelung, dass übertragener Erholungsurlaub bis zum **30. September** des Folgejahres **genommen** sein muss. Damit wird den Besonderheiten im Semesterbetrieb der Hochschulen Rechnung getragen.

Für Ärztinnen und Ärzte (innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken) gilt diese Verlängerung nicht. Bei ihnen verbleibt es nach der Tarifvorschrift bei den allgemeinen Übertragungsfristen (31. März/31. Mai).

Unter Bezugnahme auf sein Rundschreiben vom 28. Oktober 2005, Az. 16-P2160-35/4-54247, erklärt sich das Staatsministerium der Finanzen jedoch weiterhin damit einverstanden, dass für die **Übertragung von Erholungsurlaub** der Tarif-Beschäftigten in das Folgejahr die für die Beamten des Freistaates Sachsen gemäß § 6 Abs. 1 Sächsische Urlaubsverordnung (SächsUrlVO) geltende Regelung **übertariflich** Anwendung findet. Dementsprechend soll der Urlaub grundsätzlich im Urlaubsjahr genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb von **neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres** in Anspruch genommen worden ist, verfällt.

Die Regelung gilt entsprechend für die unter die Geltungsbereiche des TVA-L BBiG, des TVA-L Pflege und des TV Prakt-O i. V. mit dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten fallenden Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten.

Die außertarifliche Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschrift ist jederzeit widerruflich.

Die für Beamte des Freistaates Sachsen bestehende Möglichkeit des Ansparens von Urlaub, soweit er eine bestimmte Zahl von Arbeitstagen übersteigt, ist hingegen von oben stehender übertariflicher Regelung nicht umfasst.

26.1.4 Urlaubsanspruch bei Beendigung/Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L)

Beibehalten wurden die bisherigen tariflichen Vorschriften zur Rundung von Urlaubsbruchteilen, zur Zwöftelung bei Teilurlaub beziehungsweise dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts.

Die tarifliche Zwöftelungsregelung nach § 26 Abs. 2 Buchst. b TV-L ist - wie schon die Vorgängerregelung - zum Teil strenger als die gesetzliche Regelung zum Teilurlaub bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses nach Bundesurlaubsgesetz: In Fällen des Eintritts oder des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis gilt nach § 5 BUrlG eine Zwöftelung des gesetzlichen Urlaubs nicht, sofern der Beschäftigte in der ersten Jahreshälfte in das Arbeitsverhältnis eintritt (§ 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG) bzw. er in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Deshalb ist im Wege einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwöftelung nicht unterschritten wird.

Beispiel:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 7/12, das sind 15 Arbeitstage bei einem vollen Jahresanspruch von 26 Arbeitstagen in der Fünftageweche.

Nach § 5 BUrlG steht im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Kalenderhalbjahr jedoch der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, der in der Fünftageweche 20 Arbeitstage beträgt.

In Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis ruht oder der Beschäftigte unbezahlt beurlaubt ist (außerhalb des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder des Arbeitsplatzschutzgesetzes) ist der Ausschluss einer Zwölfteilung dagegen nicht gesetzlich geregelt. In diesen Fällen ist weiterhin die Regelung des Rundschreibens des Staatsministeriums der Finanzen vom 12. Februar 1997, Az. 14-P2160-26/3-5745, anzuwenden. Danach ist in Ruhens- oder Beurlaubungsfällen bei der Ermittlung des zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs so zu verfahren, als würde das Arbeitsverhältnis enden bzw. neu beginnen.

Beispiel:

Einem Beschäftigten wird unbezahlter Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L vom 1. September 2007 bis 29. Februar 2008 gewährt.

Für das Urlaubsjahr 2007 beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 8/12, das sind 19 Arbeitstage bei einem vollen Jahresanspruch von 29 Arbeitstagen in der Fünftageweche. In Anwendung des § 5 BUrlG steht im Fall der Beurlaubung im zweiten Kalenderhalbjahr jedoch der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, der in der Fünftageweche 20 Arbeitstage beträgt.

Für das Urlaubsjahr 2008 beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 10/12, also 24 Arbeitstage. Eine Anwendung des § 5 BUrlG, wonach der volle gesetzliche Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen zusteht, führt jedoch zu keinem für den Beschäftigten günstigeren Ergebnis.

26.2 Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes

26.2.1 Umfang des tariflichen Verweises

Folgende weitere Regelungen ergeben sich nunmehr unmittelbar aus dem Bundesurlaubsgesetz:

- **Wartezeit** von sechs Monaten für den erstmaligen Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 4 BUrlG),
- **Ausschluss** von Doppelansprüchen bei Arbeitgeberwechsel (§ 6 BUrlG),
- **Urlaubsabgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Abs. 4 BUrlG),
- **Verbot der Erwerbstätigkeit** während des Urlaubs (§ 8 BUrlG),
- Nichtanrechnung von Zeiten der **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** während des Urlaubs (§ 9 BUrlG) und
- Nichtanrechnung von **Zeiten der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** auf den Urlaub (§ 10 BUrlG).

26.2.2 Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung

Nach den bisher maßgebenden Tarifvorschriften waren im Fall der Urlaubsabgeltung für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung zu zahlen, die der/dem Beschäftigten zugestanden hätte, wenn sie/er im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub gehabt hätte (vgl. beispielsweise § 51 Abs. 2 BAT-O). Diese Vorschrift ist nicht in den TV-L übernommen worden. Auch das Bundesurlaubsgesetz enthält keine Regelung für die Berechnung der Urlaubsabgeltung. Es wird hierzu folgendes Verfahren bestimmt:

- a) Vom **Tabellenentgelt und von den in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen**, die den Beschäftigten zugestanden hätten, wenn während des ganzen Kalendermonats, in dem das Arbeitsverhältnis endet, Erholungsurlaub gewährt worden wäre, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag ein Tagesbetrag errechnet. Dieser Tagesbetrag beträgt bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 des Monatsbetrages. Bei anderer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit in der Kalenderwoche ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln (siehe Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L).
- b) Zusätzlich ist der Tagesbetrag zu zahlen, der sich als Durchschnitt nach § 21 Satz 2 und 3 TV-L in Verbindung mit den Protokollerklärungen hierzu aus den **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen** errechnet. Dabei sind die in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden unständigen Entgeltbestandteile heranzuziehen. Bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts sind zusätzlich für Mehrarbeit und Überstunden gezahltes Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 TV-L **nicht** zu berücksichtigen (siehe § 21 Satz 3 TV-L).

Die Verfahrensweise lässt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen:

Beispiel:

Ein in der Fünftageweche eingesetzter Beschäftigter (Tarifgebiet Ost), eingruppiert in der Entgeltgruppe 8 (Stufe 2) und mit Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder, scheidet mit Ablauf des 30. November 2007 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er hat noch einen Anspruch auf Abgeltung von zehn Urlaubstagen.

- a) *Tabellenentgelt/Vergleichsentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:*

<i>Tabellenentgelt/Vergleichsentgelt (Stufe 2)</i>	<i>1.980,00 Euro</i>
<i><u>Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder</u></i>	<i><u>83,78 Euro</u></i>
<i>Summe</i>	<i>2.063,78 Euro</i>

davon 3/65 als Tagesbetrag *95,25 Euro*

- b) *Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:*

Im Monat August 2007 20 Euro, im September 2007 30 Euro und im Oktober 2007 40 Euro = 90,00 Euro

<i><u>davon 1/65 als Tagesdurchschnitt</u></i>	<i><u>1,38 Euro</u></i>
<i>Gesamtsumme</i>	<i>96,63 Euro</i>

Die Urlaubsabgeltung für zehn Urlaubstage beträgt somit 966,30 Euro.

Das Rundschreiben des Staatsministeriums der Finanzen, mit dem eine Entscheidung des BAG

- zur Urlaubsabgeltung im Falle eines Auflösungsvertrages mit Ausgleichsklausel und Erfüllung des Urlaubsabgeltungsanspruchs (RdSchr. vom 14. Juli 1998, Az. 14-P2038-1150/2-36951, BAG vom 20. Januar 1998 – 9 AZR 812/96 –) bekannt gegeben wurde, ist weiterhin entsprechend zu berücksichtigen.

27. Zu § 27 TV-L - Zusatzurlaub

27.1 Anspruch auf Zusatzurlaub

27.1.1 Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen

In Absatz 1 wird für die Gewährung eines Zusatzurlaubs - wie schon bisher im BAT/BAT-O - wiederum auf die sinngemäße Geltung der für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen verwiesen. Eine entsprechende Regelung enthielt auch schon § 49 Abs. 1 BAT/BAT-O. (Für Arbeiter der Länder gab es einen vergleichbaren Verweis bisher nicht.)

Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten ausdrücklich aber nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 27 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Über den Wortlaut des Tarifvertrages hinaus tritt ihre Anwendung auch dann zurück, wenn ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 15 Abs. 3 TVÜ-Länder entweder für gesundheitsgefährdende Arbeiten (im früheren Geltungsbereich des MTArb / MTArb-O) oder für Minder-schwerbehinderte (nur im früheren Geltungsbereich des MTArb) besteht (vgl. Ziffer 15.3 der o. g. Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder).

Da beamtenrechtliche Bestimmungen des Freistaates Sachsen neben einem Zusatzurlaub für Schichtdienst und Nachtdienst (§ 10 SächsUrIVO) keine weiteren Regelungen für die Gewährung von Zusatzurlaub vorsehen, verbleibt es für den Tariffbereich – neben dem gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX - bei dem tarifrechtlich geltenden Zusatzurlaub.

27.1.2 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

Die **Dauer** des Zusatzurlaubs für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit bemisst sich nunmehr nach der **Arbeitsleistung des laufenden Jahres**. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht fortwährend im laufenden Jahr, sobald die Anspruchsvoraussetzungen nach § 27 Abs. 2 oder 3 TV-L erfüllt sind.

Hinweis:

Für das **Urlaubsjahr 2007** ist allerdings folgende Besonderheit gemäß § 15 Abs. 4 TVÜ-Länder zu beachten:

Im Kalenderjahr 2007 wird letztmalig in entsprechender Anwendung des bisherigen Tarifrechts (§ 48a BAT/BAT-O oder § 48a MTArb/MTArb-O) der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2006 zu bemessende Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit gewährt. Die nach dieser Übergangsregelung zustehenden Urlaubstage sind aber auf den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit nach § 27 TV-L, der im Jahr 2007 neu entsteht, anzurechnen (vgl. Ziffer 15.4 der o. g. Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder).

Aus dem Begriff "Zusatzurlaub" ergibt sich, dass ein Anspruch auf den Zusatzurlaub nur bestehen kann, wenn und soweit dem Grunde nach ein Anspruch auf "Haupturlaub" besteht

oder bestanden hat. Neben den im Folgenden beschriebenen besonderen Anspruchsvoraussetzungen gelten - mit Ausnahme der Zwölfregelung nach § 26 Abs. 2 Buchst. b TV-L - die allgemeinen urlaubsrechtlichen Vorschriften des § 26 TV-L entsprechend (§ 27 Abs. 5 TV-L). Dies gilt zum Beispiel für die Vorschriften zur Wartezeit, zur Bruchteilberechnung, zur Verfallsfrist, zur Urlaubsübertragung auf das folgende Kalenderjahr, zur Urlaubsabgeltung oder zur Auszahlung und Berechnung des Urlaubsentgelts.

27.2 Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Dauer des Zusatzurlaubs ist nach dem Umfang der geleisteten Wechselschicht- oder Schichtarbeit gestaffelt (§ 27 Abs. 2 und 3 TV-L).

Hinweis:

Die neue Regelung nach § 27 TV-L tritt erst mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft (§ 39 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Deshalb kann Anspruch auf Zusatzurlaub nur für Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit entstehen, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens geleistet wird. Die Berücksichtigung von Monaten des Kalenderjahres 2006 ist ausgeschlossen.

Zudem wird unterschieden, ob die Wechselschicht- oder Schichtarbeit **ständig** oder **nicht ständig** geleistet wird. Dabei wird im Ergebnis an die Höhe der Wechselschichtzulage beziehungsweise der Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 und 8 TV-L angeknüpft. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 TV-L – d. h. längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit - unschädlich (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 27 Abs. 2 und 3 TV-L).

Die neue Zusatzurlaubsregelung sieht dabei folgende **vier Fallgestaltungen** vor:

a) Ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Abs. 2 Buchst. a TV-L)

Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Abs. 1 TV-L leisten und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von monatlich 105,00 Euro (Tarifgebiet West) beziehungsweise 97,13 Euro (Tarifgebiet Ost) nach § 8 Abs. 7 **Satz 1** TV-L zusteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für **je zwei zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **sechs** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

b) Ständige Schichtarbeit (§ 27 Abs. 2 Buchst. b TV-L)

Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Abs. 2 TV-L leisten und denen eine Schichtzulage in Höhe von monatlich 40,00 Euro (Tarifgebiet West) beziehungsweise 37,00 Euro (Tarifgebiet Ost) nach § 8 Abs. 8 **Satz 1** TV-L zusteht, erhalten bei Schichtarbeit für **je vier zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **drei** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

c) Nicht ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Abs. 3 Buchst. a TV-L)

Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Abs. 1 TV-L leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte "Springer") und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von 0,63 Euro (Tarifgebiet West) beziehungsweise 0,58 Euro (Tarifgebiet Ost) pro Stunde nach § 8 Abs. 7 **Satz 2** TV-L zusteht, erhalten für **je drei Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr), in denen sie überwiegend - d. h. zu mehr als der

Hälfte ihrer Arbeitszeit - Wechselschichtarbeit geleistet haben, einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **vier** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

d) Nicht ständige Schichtarbeit (§ 27 Abs. 3 Buchst. b TV-L)

Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Abs. 2 TV-L leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte "Springer") und denen eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 Euro (Tarifgebiet West) beziehungsweise 0,22 Euro (Tarifgebiet Ost) pro Stunde nach § 8 Abs. 6 **Satz 2** TV-L zusteht, erhalten für **je fünf Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr), in denen sie überwiegend - d. h. zu mehr als der Hälfte der Arbeitszeit - Schichtarbeit geleistet haben, **einen** Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **zwei** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

Hinweis:

Zusatzurlaub nach § 27 Abs. 2 oder 3 TV-L kann nur für die Zeiten zustehen, für die den Beschäftigten in ihrer Person die Wechselschicht-/Schichtzulage zusteht. Das bedeutet für Beschäftigte, bei denen die Voraussetzungen von Zusatzurlaub aufgrund **nicht ständiger** Wechselschicht-/Schichtarbeit zu prüfen sind (obige Fallgestaltungen c und d), dass **mindestens ein Monat Wechselschicht-/Schichtarbeit geleistet worden sein muss** (§ 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 TV-L), bevor für einen sich anschließenden Monat eine "überwiegende" Wechselschicht-/Schichtarbeit (mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im fraglichen Zeitraum) geprüft werden kann.

Beispiel 1:

Eine „Springerin“ leistet im Mai 2007 für drei Wochen Wechselschichtarbeit.

Da die „Springerin“ mit drei Wochen Wechselschichtarbeit in ihrer Person die Voraussetzungen für die - nicht ständige - Wechselschichtzulage nicht erfüllt (weil der Monatszeitraum des § 7 Abs. 1 Satz 1 TV-L nicht erfüllt ist), ist die überwiegende Wechselschichtarbeit im Monat Mai für die Frage eines Zusatzurlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 2:

Wie oben, allerdings hat die „Springerin“ bereits den gesamten April 2007 in Wechselschichtarbeit gearbeitet und hat in den drei Wochen Wechselschichtarbeit im Mai eine Nachtschicht abgeleistet.

Da die „Springerin“ in ihrer Person die Voraussetzungen für die nicht ständige Wechselschichtzulage für den gesamten Zeitraum erfüllt, und im Monat Mai überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet hat, kann der Monat Mai neben dem Monat April für die Prüfung eines Zusatzurlaubsanspruchs berücksichtigt werden.

(Vgl. auch Ziffern 7.1 und 8.8 ff. der Durchführungshinweise des SMF zum TV-L, Abschnitt II, Anlage zum RdSchr. des SMF vom 26.01.2007, Az. 16-P2100-15/56-829)

27.3 Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit

Für den Zusatzurlaub bei **ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist daher die Feststellung wesentlich, ob es sich um zusammenhängende, d.h. zeitlich miteinander verbundene Monate handelt; es gelten § 187 Abs. 2, § 188 BGB.

Für den Zusatzurlaub bei **nicht ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach § 27 Abs. 3 TV-L brauchen die Monate der Arbeitsleistung nicht zusammenhängend erbracht zu

werden. Hier ist ein Jahreszeitraum, der nicht an das Kalenderjahr gebunden ist, zu betrachten. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats (§ 187 Abs. 2 BGB). Die Jahresfrist läuft dann nach § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages ab, "welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht".

Sobald die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub erfüllt sind, beginnt mit dem ersten Tag des nächsten zusatzurlaubsrechtlich zu berücksichtigenden Monats eine neue Jahresfrist zu laufen. Es handelt sich also um einen rollierenden Jahreszeitraum. Sofern in einem Monat überwiegend Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wurde, für die der/dem Beschäftigten die Zulage nach § 8 Abs. 7 Satz 2 oder Abs. 8 Satz 2 TV-L zusteht, können die Voraussetzungen für den Erwerb eines Arbeitstages Zusatzurlaub nach § 27 Abs. 3 TV-L also noch bis zum Ablauf eines Jahres erfüllt werden.

Beispiel:

Ein Beschäftigter leistet als „Springer“ im Zeitraum vom 9. Januar 2007 bis zum 8. Februar 2007 überwiegend Wechselschichtarbeit. Neben seinem Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) erhält er dafür gemäß § 8 Abs. 7 Satz 2 TV-L eine Zulage von 0,58 Euro pro Stunde (Tarifgebiet Ost) für nicht ständige Wechselschichtarbeit. Somit liegt der erste von den drei Monaten, die nach § 27 Abs. 3 Buchst. a TV-L für das Entstehen eines Arbeitstages Zusatzurlaub erforderlich sind, vor. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats zu laufen (hier 9. Januar 2007); sie endet mit Ablauf des 8. Januar 2008. Also bis spätestens 8. Januar 2008 müssen die zwei weiteren berücksichtigungsfähigen Monate vorliegen, damit dem Beschäftigten ein Arbeitstag Zusatzurlaub zusteht.

Leistet der Beschäftigte die noch erforderlichen zwei weiteren Monate nicht ständiger Wechselschichtarbeit (die ja nicht zusammenhängend erbracht werden müssen) nicht erst bis 8. Januar 2008, sondern bereits früher, beispielsweise bereits bis 21. Juli 2007, entstände der Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub bereits mit Ablauf des 21. Juli 2007, also während des an sich noch laufenden Jahreszeitraums (9. Januar 2007 bis 8. Januar 2008). Mit Beginn des nächsten berücksichtigungsfähigen Monats (beispielsweise am 4. September 2007) würde dann – vor Ablauf der ursprünglichen Fristdauer am 8. Januar 2008 - eine neue Jahresfrist (hier bis 3. September 2008) zu laufen beginnen.

27.4 Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden

Das bisherige Tarifrecht enthielt neben dem Zusatzurlaub für Wechselschicht- und Schichtarbeit auch die Möglichkeit, Zusatzurlaub für Nachtarbeit zu erhalten. Den Zusatzurlaub für Nachtarbeit konnten jedoch nur diejenigen Beschäftigten in Anspruch nehmen, die die Voraussetzungen für den (höheren) Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit nicht erfüllten.

Dieser **Zusatzurlaub für Nachtarbeit** ist für **Ärztinnen und Ärzte** innerhalb und außerhalb von Universitätskliniken **sowie für nichtärztliche Beschäftigte** in Universitätskliniken und Krankenhäusern **beibehalten worden**. Aber auch künftig ist Voraussetzung, dass nur solche Nachtarbeitsstunden den Zusatzurlaub begründen können, die nicht in Zeiträume fallen, die für den Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zählen. Die Regelung ist in § 27 Abs. 6 TV-L in der im Geltungsbereich der §§ 41 bis 43 TV-L maßgebenden Fassung verankert worden (vgl. Nr. 17 des § 41, Nr. 8 des § 42, Nr. 7 des § 43 TV-L). Danach erhalten diese Beschäftigten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Nach der jeweils dazugehörigen Protokollerklärung zu § 27 Abs. 6 TV-L bemisst sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach § 27 Abs. 6 Satz 1 TV-L erfüllt sind.

Bei **Teilzeitkräften** ist die Zahl der in § 27 Abs. 6 Satz 1 TV-L geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen.

27.5 Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Abs. 4 TV-L)

Eine Höchstbegrenzung beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub – mit Ausnahme des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX - und Erholungsurlaub (Gesamturlaub) ist weiterhin vorgesehen. Der Zusatzurlaub nach dem TV-L/TVÜ-Länder wird in zweifacher Weise begrenzt:

- a) Beim Zusammentreffen von mehrern Zusatzurlaubsansprüchen erfolgt eine Begrenzung des gesamten Zusatzurlaubs auf bis zu insgesamt **sechs Arbeitstage** im Kalenderjahr (§ 27 Abs. 4 Satz 1 TV-L).

Beispiel:

Besteht neben dem Anspruch auf vier Arbeitstage Zusatzurlaub für nicht ständige Wechselschichtarbeit Anspruch auf drei Arbeitstage Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten nach § 15 Abs. 3 TVÜ-Länder, dürfen insgesamt nur sechs Arbeitstage Zusatzurlaub im Kalenderjahr gewährt werden.

Unter die Höchstbegrenzung von insgesamt sechs Arbeitstagen fallen im Bereich des Freistaates Sachsen – solange keine weiteren Regelungen i. S. des § 27 Abs. 1 TV-L gelten - die Zusatzurlaube für Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder gesundheitsgefährdende Arbeiten nach dem Tarifvertrag zu § 49 MTArb/MTArb-O.

- b) Eine weitere Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs besteht darin, dass beim Zusammentreffen von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) im Kalenderjahr **35 Arbeitstage nicht überschritten werden dürfen**. Bei Beschäftigten, die das **50. Lebensjahr** vollendet haben, gilt eine Höchstgrenze von **36 Arbeitstagen**; maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird (§ 27 Abs. 4 Satz 4 TV-L).

Die Höchstgrenze von 35 beziehungsweise 36 Arbeitstagen ist beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** nach § 27 Abs. 2 und 3 TV-L mit Erholungsurlaub **nicht anzuwenden** (§ 27 Abs. 4 Satz 3 TV-L). Sie gilt allerdings beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Nachtarbeit** nach § 27 Abs. 6 TV-L (in der Fassung der §§ 41 bis 43 TV-L), da in den Sonderregelungen der Inhalt des Satzes 3 des § 26 Abs. 4 TV-L nicht erweitert worden ist.

28. Zu § 28 TV-L - Sonderurlaub

Voraussetzung für die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub nach der tariflichen Neuregelung ist das Vorliegen eines "wichtigen Grundes". Die Entscheidung über den Antrag ist

nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich um eine "Kann-Regelung" handelt.

Im Unterschied zu den bisherigen Regelungen des § 50 BAT/BAT-O beziehungsweise § 55 MTArb/MTArb-O sieht § 28 TV-L eine Differenzierung nach dem Anlass der Beurlaubung (Sonderurlaub aus familienbedingten oder aus anderen Gründen) nicht mehr vor.

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Sonderurlaub aus familienbedingten Gründen sind die Vorschriften des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 28. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 196, 200), zu beachten. Das gilt auch, soweit sich aus anderen Bundes- oder Landesgesetzen ein Anspruch auf Beurlaubung ergibt.

Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt - wie schon bisher - bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Absatz 3 Satz 2).

Die Rundschreiben des Staatsministeriums der Finanzen, mit denen Entscheidungen des BAG zum Sonderurlaub nach § 50 BAT/BAT-O

- im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub (Elternzeit) (RdSchr. vom 23. Dezember 1997, Az. 14-P2038-1055-71685, BAG vom 16. Juli 1997 – 5 AZR 309/96 –) und
- bei Wahl zum hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamten (RdSchr. vom 8. November 2001, Az. 16-P2038-1751/3-60294, BAG vom 8. Mai 2001 - 9 AZR 179/00 -) und bekannt gegeben wurden, sind weiterhin entsprechend zu berücksichtigen.

Ebenso gilt das Rundschreiben des Staatsministeriums der Finanzen vom 5. April 2004, Az. 16-P2160-26/10-19762

- zur Beurlaubung von Arbeitnehmern zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (Entwicklungshilfe) entsprechend weiter.

29. Zu § 29 TV-L - Arbeitsbefreiung

Die Vorschrift zur Arbeitsbefreiung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung des § 52 BAT/BAT-O beziehungsweise § 33 MTArb/MTArb-O. Insoweit sind weiterhin die **Durchführungshinweise** des Staatsministeriums der Finanzen **zu § 52 BAT-O beziehungsweise § 33 MTArb-O** in der seit 1. Juli 1996 geltenden Fassung (RdSchr. vom 14. März 1997, Az. 14-P2160-12/9-442, ABl. des SMF 1997, S. 115) entsprechend zu berücksichtigen. Eine Anpassung dieser Hinweise an das neue Tarifrecht wird zu gegebener Zeit gesondert erfolgen.

Ebenso sind die Rundschreiben des Staatsministeriums der Finanzen zur Arbeitsbefreiung

- bei **Teilnahme an bedeutenden kirchlichen Veranstaltungen** (RdSchr. vom 22. Mai 1997, Az. 14-P2160-16/8-26843) – das Rundschreiben ist bei anderen Kirchentagsveranstaltungen entsprechend anzuwenden -,
- bei **Teilnahme an Veranstaltungen zur politischen Bildung** (RdSchr. vom 4. Januar 2000, Az. 16-P2160-12/14-73488),
- bei **Ausübung eines Mandats in kommunalen Vertretungen** (RdSchr. vom 15. Mai 2000, Az. 16-P2160-12/9-24237),
- bei **Einsatz als ehrenamtlicher Richter/Richterin oder Schöffe/Schöffin** (RdSchr. vom 26. Januar 2004, Az. 16-P2160-12/9-2068) und

- bei **Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen und Einstellungstests im Zusammenhang mit Personalabbaumaßnahmen** (RdSchr. vom 21. Mai 2004, Az. 16-P2160-37/1-8421) weiterhin zu berücksichtigen.

Folgende Änderungen haben sich gegenüber den bisherigen tariflichen Regelungen ergeben:

- Ausdrücklich einbezogen sind **Lebenspartnerinnen/Lebenspartner** im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes.
- Die **Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke** wurde um die Landesfachbereichsvorstände erweitert und die Dauer der Arbeitsbefreiung auf acht Werktage angehoben (§ 29 Abs. 4 TV-L).

Die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke ist unverändert nach Werktagen bemessen und bezieht sich folglich - wie auch der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz - auf die Sechstageswoche. Wegen der heute üblichen Fünftageswoche ist eine Umrechnung in Arbeitstage erforderlich. Da der TV-L hierfür keine Berechnungsformel vorsieht, sind die vom Bundesarbeitsgericht zur Bestimmung der individuellen gesetzlichen Urlaubsdauer entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden (vgl. u.a. BAG vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 148/91 -). Danach beträgt die **Höchstdauer der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke in der Fünftageswoche jetzt 6,67 Arbeitstage** (Freistellungsanspruch geteilt durch sechs Werktagen, multipliziert mit fünf Arbeitstagen). Die Bruchteile ergeben sich auf Grund der geänderten Freistellungsdauer von jetzt acht Werktagen. Mangels einer einschlägigen gesetzlichen oder tariflichen Rundungsvorschrift ist für gewerkschaftliche Zwecke daher gegebenenfalls auch stundenweise Arbeitsbefreiung zu gewähren.

- Die Tarifvertragsparteien haben niederschriftlich klargestellt, dass die **ärztliche Behandlung** im Sinne des § 29 Abs. 1 Buchst. f TV-L auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung umfasst.

In allen Fällen der Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L werden - wie schon im früheren Recht - nur das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Die **Durchschnittsberechnung** nach § 21 Satz 2 TV-L findet **keine Anwendung**.