(1)

AB

neos

MAGISTRATSDIREKTION DER STADT WIEN
Abgelehnt
Eing.: 26. JUNI 2017
PGL-02211-2017/0001-KVFKGAT
Geschäftsstelle Landtag, Gemeinderat, Landesregierung und Stadtsenat

Beschlussantrag

der Gemeinderäte Beate Meinl-Reisinger, Christoph Wiederkehr und weiterer Gemeinderatsabgeordneter

betreffend 7. Urlaubswoche

eingebracht im Zuge der Debatte zu Post 1 (Rechnungsabschluss 2016, Generaldebatte) der 25. Sitzung des Wiener Gemeinderats am 26.06.2017

Angesichts der aktuellen, dramatischen Budgetsituation in Wien mit einer Neuverschuldung 2016 von 586 Millionen Euro und einer prognostizierten Neuverschuldung alleine für 2017 von mindestens 570 Millionen Euro ist es erforderlich, dass die rot-grüne Stadtregierung sparsam und zweckmäßig mit den vorhandenen Steuermitteln agiert. Nachhaltige Reformen sind daher unerlässlich, damit die Stadt weiterhin in ausreichendem Maße dringend benötigte Zukunftsinvestitionen wie zum Beispiel im Bildungsbereich tätigen kann.

Im August 2015 - also einen Monat vor der Wahl des Wiener Gemeinderates bzw. Landtages - trat eine neue Regelung in Kraft, die den Wiener Bediensteten mehr Urlaub zuspricht.

Davor erhielten nur jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die durchgehend 25 Jahre bei der Stadt Wien beschäftigt waren, eine sechste Urlaubswoche. Seit der Änderung zählt jedoch das Alter, nicht die Dienstjahre.

Konkret haben Wiener Bedienstete nach den aktuellen Bestimmungen mit 33 Jahren auf 27 Urlaubstage, mit 43 Jahren auf 30 Urlaubstage, mit 57 auf 33 Urlaubstage und ab dem 60. Lebensjahr auf 35 Urlaubstage – also sieben Wochen – Anspruch (Dienstordnung 1994: §46 Abs 1; Vertragsbedienstetenordnung: §23 Abs 2)).

„Normale Angestellte" die nicht im privilegierten, geschützten Bereich arbeiten haben hingegen nur auf 5 Wochen Urlaub Anspruch. Erst nach 25 Dienstjahren steigt der Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche (Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, § 2 Abs 1).

Die Wiener Regelung ist somit eine unfaire Besserstellung von Wiener Bediensteten. Angesichts der enormen Summen, die Wien zudem für Überstunden seiner Angestellten ausgibt, ist der erweiterte Urlaubsanspruch nicht zweckmäßig sondern verursacht erhöhte Kosten, da von der Stadt Wien freiwillig gewährten zusätzlichen urlaubsbedingten Abwesenheiten in größerem Ausmaß durch Überstunden anderer Mitarbeiter_innen kompensiert werden müssen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher gemäß § 27 Abs.4 der Geschäftsordnung des Gemeinderates der Stadt Wien folgenden

BESCHLUSSANTRAG

Der Wiener Gemeinderat spricht sich für die Anpassung der Erholungsurlaubszeiten der Bediensteten der Stadt Wien an das übliche Ausmaß aus, das heißt 5 Wochen Urlaub pro Jahr; ab dem 26. Arbeitsjahr 6 Wochen Urlaub pro Jahr.

In formeller Hinsicht wird die sofortige Abstimmung beantragt.

Wien, 26.06.2017

Urlaubsanspruch...

...wie hoch ist mein Urlaubsanspruch jedes Jahr?

Im aufrechten Dienstverhältnis zur Stadt Wien entsteht der volle Urlaubsanspruch immer mit 01.01. für jedes Kalenderjahr.

Die Dienstordnung 1994 (§46 Abs.5), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (§ 23 Abs.6) und auch das Wiener Bedienstetengesetz (§44 Abs. 6) sehen eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes nur bei bestimmten Abwesenheiten vor (Eltern-Karenz, Karenzurlaub, Freijahr, Freiquartal, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst).

Für Bedienstete mit Diensteintritt bis 31.12.2017 gilt:

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt 200 Stunden (25 Tage) und erhöht sich

- ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden (27 Tage)
- ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden (30 Tage)
- ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden (33 Tage)
- ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden (35 Tage)

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht in jenem Kalenderjahr indem das genannte Lebensalter erreicht wird.

Für Bedienstete mit Diensteintritt ab 1.1.2018 gilt:

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt 200 Stunden (25 Tage) und erhöht sich

- ab Vollendung des 33. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von fünf Jahren auf 216 Stunden (27 Tage)
- ab Vollendung des 43. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von zehn Jahren auf 240 Stunden (30 Tage)

Bei Teilzeitbeschäftigung wird das Ausmaß des Erholungsurlaubes entsprechend umgerechnet.

Ich bin neu in den Dienst der Stadt Wien getreten.Wann darf ich meinen gesamten Jahresurlaub in Anspruch nehmen?

Mitarbeiter*innen haben Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub, wobei das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist.

In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftes des jeweiligen gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hierbei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.

In der Praxis bedeutet dies für Neueintritte bei Vollbeschäftigung und 5 Tage Woche einen Urlaubsanspruch in Höhe von insgesamt:

1. Monat 24 Stunden (2 Tage)
2. Monat 40 Stunden (4 Tage)
3. Monat 56 Stunden (6 Tage)
4. Monat 72 Stunden (8 Tage)
5. Monat 88 Stunden (10 Tage)

6. Monat 104 Stunden (12 Tage)

nach dem 6. Monat 200 Stunden (25 Tage)

URLAUB

Urlaubsanspruch für Gemeindebedienstete:

Grundsätzlich hat jeder und jede MitarbeiterIn der Stadt Wien einen Mindesturlaub von 200 Urlaubsstunden pro Kalenderjahr. Dieser erhöht sich für alle Beamte und Vertragsbedienstete bei Erreichen eines, der in der in der Tabelle angeführten Alter auf die jeweiligen Urlaubsstunden im Kalenderjahr. Egal wann ich in diesem Jahr Geburtstag habe, die Erhöhung wirkt ab 1. Jänner.

Mit Vollendung des 33. Lebensjahres	216 Urlaubsstunden
Mit Vollendung des 43. Lebensjahres	240 Urlaubsstunden
Mit Vollendung des 57. Lebensjahres	264 Urlaubsstunden
Mit Vollendung des 60. Lebensjahres	280 Urlaubsstunden

Sollten KollegInnen in der Übergangszeit bis 2020 Aufgrund der alten Urlaubsregelung (gültig bis 31.7.2015) früher ihre 216 oder 240 Urlaubsstunden erreichen, so ist dieser zu gewähren.
Der Urlaub für Saisonbeschäftigte beträgt im Kalenderjahr 200 Urlaubsstunden.

Urlaubsanspruch für Mitarbeiter der Friedhöfe Wien GmbH, die einem Kollektivvertrag unterliegen:

Der Mindesturlaub beträgt 200 Urlaubsstunden.
In jenem Kalenderjahr in dem das 15. Arbeitsjahr vollendet wird erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 216 Urlaubsstunden mit rückwirkender Gültigkeit schon für dieses laufende Kalenderjahr.
Nach 25 Arbeitsjahren wird der Urlaub auf 240 Urlaubsstunden erhöht in der gleichen Art und Weise wie zuvor nach 15 Arbeitsjahren.
Mit Vollendung des 57. Lebensjahres wird das vorherige Urlaubsausmaß um 24 Urlaubsstunden erhöht, sowie mit Vollendung des 60. Lebensjahres nochmals um 16 Urlaubstunden.

Wie ist der Urlaub zu verbrauchen?

Grundsätzlich sollte der Urlaub in dem Kalenderjahr verbraucht werden in dem er entsteht.
Ist das nicht möglich verfällt der erworbene Urlaub erst nach 2 abgelaufenen Kalenderjahren.

Zum Beispiel: Es bleibt eine Summe von 40 Urlaubsstunden, aus dem Kalenderjahr 2016 über, dieser **nicht** verbrauchte Urlaub würden ohne danach folgenden Verbrauch mit 1.1.2019 verfallen.

Wie ist der Urlaub zu vereinbaren?

Der Urlaub ist im Einvernehmen zwischen MitarbeiterIn und ArbeitgeberIn zu vereinbaren.
Es ist sowohl die Fürsorgepflicht der ArbeitgeberIn wie auch die Treuepflicht der MiarbeiterIn in die Waagschale zu werfen. Das heißt auf die Bedürfnisse des/r ArbeitnehmerIn ist Rücksicht zu nehmen, dem gleichgestellt sind aber auch die Bedürfnisse der ArbeitgeberIn zu behandeln.
Zum Beispiel: Ein Mindestmaß an Personal muss vorhanden sein, um den Betrieb aufrecht zu erhalten.

Deshalb ist es ratsam seinen/ihren Haupturlaubswunsch schon im Jänner, sofern es möglich ist, zu vereinbaren.

Kann der/die Arbeitgeber/in die MitarbeiterIn aus dem Urlaub zurückholen?

Ja, wenn meine Anwesenheit (Katastrophenfall, Epidemie usw.) es notwendig macht oder mein Nichterscheinen dem Betrieb Schaden verursachen könnte (Expertenwissen udm).

Was muss die ArbeitgeberIn an finanziellen Leistungen bei vorzeitiger Rückholung aus dem Urlaub mir erstatten?
Sämtliche Kosten die dem/der MitarbeiterIn entstehen.(das könnten Stornokosten, Reisekosten uvm. Sein).

Was muss ich beachten wenn ich im Urlaub erkranke?

Im Inland vom behandelnden Arzt krankschreiben lassen.
Im EU-Ausland auch von behandelnder Stelle die Krankheit feststellen lassen und den Versicherungsfall durch die Europäische Versicherungskarte auslösen. Die Europäische Versicherungskarte ist die Rückseite der E-Card.
Das gilt auch im EWR – Raum und der Schweiz (EWR Staaten sind Norwegen, Liechtenstein und Island.)
In 3. Staaten bitte beglaubigen lassen und wenn notwendig übersetzen lassen.
Zum Beispiel: Erkrankung in Sambia.

Genaueres bitte im Einzelfall mit dem Versicherungsträger vor Ort abklären vor Reiseantritt.
Nicht jeder Staat der Erde hat ein Sozialversicherungsabkommen mit Österreich. Daher keine Rückerstattung.

Reiseversicherung:

Auf alle Fälle zu empfehlen. Partner der Gewerkschaft: Mondialreiseversicherung

Meldepflicht:

Warum ist sofort oder nach Wegfall des Hinderungsgrundes dem/der ArbeitgeberIn die Erkrankung zu melden?

a) Weil ich bei einer längeren Erkrankung, mehr als 3 Arbeitstage, den Krankenstand berücksichtigt und meine Urlaubstage rückerstattet bekomme und
b) Bei einer Erkrankung, die über das Ende meines Urlaubes hinausgeht, ohne Meldung den Tatbestand eines unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst oder Arbeitsplatz setzen würde. Dieser Tatbestand könnte bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses führen.

Zusatzurlaub für begünstigt Behinderte MitarbeiterInnen und Stadt Wien und KV – Beschäftigte der Friedhöfe Wien GmbH

Behinderung	Urlaubsstunden
20 %	16 Stunden
40 %	32 Stunden
50 %	40 Stunden
60 %	48 Stunden

Der Zusatzurlaub ist in dem Jahr zu verbrauchen, in dem er entsteht.
Bei 20%iger und 40%iger Behinderung entsteht nur dann ein Zusatzurlaub wenn die Behinderung Aufgrund eines Dienst/Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit entstanden ist und eine Versehrtengeldleistung vom zuständigen Versicherungsträger (AUVA, BVA) auslöst, bzw. für Beamte nach dem Unfallfürsorgegesetz 1967 der Stadt Wien (UFG 1967).

Erholungsurlaub

§ 23. (1) Der Vertragsbedienstete hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt 200 Stunden und erhöht sich

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden,
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden,
3. ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden und
4. ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht mit jenem Kalenderjahr, in dem das in Z 1 bis 4 genannte Lebensjahr vollendet wird.

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hiebei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.

(4) Vertragsbediensteten, deren Tätigkeit mit einer konkreten Belastung ihrer Gesundheit verbunden ist, kann durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Stunden gewährt werden. Eine konkrete Belastung ihrer Gesundheit liegt bei Vertragsbediensteten vor, die

1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 5 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,
2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,
3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorptiven Schadstoffen ausüben,
4. Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte ausüben oder
5. Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind.

Für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist in der Verordnung ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem der Vertragsbedienstete der konkreten Belastung seiner Gesundheit in einem Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.

(5) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für den versehrten Vertragsbediensteten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 24.

(6) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten

1. einer (Eltern-)Karenz oder
2. eines Karenzurlaubes, eines Freijahres, eines Freiquartals oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,

vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 2 bis 5 gebührenden Erholungsurlaubes, im Fall der Z 1 nur soweit der Erholungsurlaub noch nicht verbraucht worden ist, in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres, des Freiquartals, des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes bzw. der Summe dieser Zeiten zum Urlaubsjahr entspricht. Im Fall der Z 1 tritt die Aliquotierung ab Antritt und in den Fällen der Z 2 bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung ein. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Ist der verbleibende Urlaubsanspruch nicht durch die Zahl 8 teilbar, ist dieser bei Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz, eines Karenzurlaubes oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes einmal pro Kalenderjahr auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden. Eine verhältnismäßige Kürzung des Urlaubsanspruchs findet nicht statt, wenn die Summe aus (Eltern-)Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten in einem Urlaubsjahr 30 Kalendertage nicht übersteigt.

(7) Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Dabei gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 2 bis 6 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis des sich über das gesamte Kalenderjahr ergebenden durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zur Vollbeschäftigung entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt.

(8) Fällt bei einem Vertragsbediensteten, dessen Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt ist und der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, verlängert sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes um acht Stunden, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens fünf Arbeitstagen verbraucht wird; dasselbe gilt sinngemäß, wenn der Vertragsbedienstete regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei hat. Abs. 7 gilt sinngemäß.

(9) Das Urlaubsausmaß kann für den Vertragsbediensteten abweichend von Abs. 1 in Arbeitstagen, bei dem Vertragsbediensteten, der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, auch in Schichten, festgelegt werden, wenn ein stundenweiser Anspruch auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich ist.Die Umrechnung hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 7 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

Erholungsurlaub

§ 44. (1) Die bzw. der Bedienstete hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt 200 Stunden und erhöht sich

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von fünf Jahren auf 216 Stunden und
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von zehn Jahren auf 240 Stunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht mit jenem Kalenderjahr, in dem die in Z 1 bzw. Z 2 genannten Voraussetzungen jeweils erfüllt sind.

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jeweils gebührenden Ausmaßes; ergeben sich hierbei Teile von Urlaubseinheiten, sind diese auf ganze Einheiten aufzurunden. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.

(4) Bediensteten, deren Tätigkeit mit einer konkreten Belastung ihrer Gesundheit verbunden ist, kann durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Stunden gewährt werden. Eine konkrete Belastung ihrer Gesundheit liegt bei Bediensteten vor, die

1. bei ihrer Tätigkeit der Einwirkung von krebserzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden, erbgutverändernden oder biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (§ 34 Abs. 5 Z 3 und 4 des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998) ausgesetzt sind,
2. bei ihrer Tätigkeit gesundheitsgefährdenden Vibrationen ausgesetzt sind,
3. Tätigkeiten bei gesundheitsschädlichem Einwirken von inhalativen oder hautresorptiven Schadstoffen ausüben,
4. Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze oder Kälte ausüben oder
5. Tätigkeiten ausüben, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind.

Für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist in der Verordnung ein Mindestzeitraum festzulegen, in welchem die bzw. der Bedienstete der konkreten Belastung ihrer bzw. seiner Gesundheit in einem Kalenderjahr tatsächlich ausgesetzt gewesen sein muss.

(5) Das Ausmaß des Erholungsurlaubes erhöht sich für die versehrte Bedienstete bzw. den versehrten Bediensteten auf Antrag um den Zusatzurlaub nach § 45.

(6) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten

1. einer (Eltern-)Karenz oder
2. eines Karenzurlaubes, eines Freijahres, eines Freiquartals oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes,

vermindert sich das Ausmaß des gemäß Abs. 2 bis 5 gebührenden Erholungsurlaubes, im Fall der Z 1 nur soweit der Erholungsurlaub noch nicht verbraucht worden ist, in dem Verhältnis, das der Dauer der (Eltern-)Karenz, des Karenzurlaubes, des Freijahres, des Freiquartals, des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes bzw. der Summe dieser Zeiten zum Urlaubsjahr entspricht. Im Fall der Z 1 tritt die Aliquotierung ab Antritt und in den Fällen der Z 2 bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung ein. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Ist der verbleibende Urlaubsanspruch nicht durch die Zahl 8 teilbar, ist dieser bei Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz, eines Karenzurlaubes oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes einmal pro Kalenderjahr auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden. Eine verhältnismäßige Kürzung des Urlaubsanspruchs findet nicht statt, wenn die Summe aus (Eltern-)Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten in einem Urlaubsjahr 30 Kalendertage nicht übersteigt.

(7) Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Dabei gebührt der Erholungsurlaub gemäß Abs. 2 bis 6 in dem Ausmaß, das dem Verhältnis des sich über das gesamte Kalenderjahr ergebenden durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zur Vollbeschäftigung entspricht; ergeben sich hiebei Teile von Stunden, sind diese auf ganze Stunden aufzurunden. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben von der Neuberechnung unberührt.

(8) Das Urlaubsausmaß kann für die bzw. den Bediensteten abweichend von Abs. 1 in Arbeitstagen, bei der bzw. dem Bediensteten, die bzw. der im Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst verwendet wird, auch in Schichten, festgelegt werden, wenn ein stundenweiser Anspruch auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich ist. Die Umrechnung in Schichten hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem sich aus Abs. 2 bis 7 ergebenden Zeitausmaß entspricht, wobei zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen bis zu acht Stunden zulässig sind.

(9) Die Umrechnung zwischen einem in Stunden und einem in Arbeitstagen ausgedrückten Urlaubsausmaß hat unter Berücksichtigung der Höhe des Beschäftigungsausmaßes und der Anzahl der Tage, auf die die Normalarbeitszeit verteilt ist, mit folgenden Faktoren zu erfolgen:

1. bei sechs Arbeitstagen pro Woche und Vollbeschäftigung mit dem Faktor 6,66,
2. bei fünf Arbeitstagen pro Woche und Vollbeschäftigung mit dem Faktor 8 und
3. ansonsten mit dem Faktor, der sich aus der Division der für die Bedienstete bzw. den Bediensteten geltenden Wochenstundenanzahl durch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ergibt (durchschnittlich zu erbringende Arbeitsstunden pro Arbeitstag).

Das Ergebnis der Umrechnung ist jeweils kaufmännisch zu runden.