

tätigen, die bisher zum Grundurlaub von 12 Werktagen bis zu 6 Werktagen arbeitsbedingten Zusatzurlaub erhielten.

Die Dauer des erhöhten Grundurlaubs wurde unter Berücksichtigung der Tatsache, daß bei Jugendlichen und Lehrlingen sowie bei vollbeschäftigten Müttern mit mehreren Kindern (abhängig vom jeweiligen Schichtsystem) besondere Erfordernisse für die Reproduktion ihrer Arbeitskraft vorliegen, unterschiedlich ausgestaltet (§ 3 Abs. 2 Buchst. a bis e). Um klare Rechtsverhältnisse in den Betrieben zu schaffen und eine einheitliche Handhabung der UrlaubsVO zu gewährleisten, wird in §§ 1 und 2 der 1. DB zur UrlaubsVO bestimmt, von welchem Zeitpunkt an Anspruch auf den erhöhten Grundurlaub besteht bzw. wann dieser Anspruch endet.

Nimmt z. B. eine im Einschichtsystem arbeitende vollbeschäftigte Mutter mit zwei zu ihrem Haushalt gehörenden Kindern bis zu 16 Jahren am 15. Juli 1979 eine Arbeit im Mehrschichtsystem auf, so hat sie für 6 Monate Anspruch auf anteiligen Grundurlaub von 18 Arbeitstagen = 9 Arbeitstage und für 6 Monate Anspruch auf anteiligen erhöhten Grundurlaub von 20 Arbeitstagen = 10 Arbeitstage. Ihr Grundurlaub beträgt also in diesem Jahr 19 Arbeitstage.

Durch die Geburt eines weiteren Kindes wird der Anspruch auf anteiligen erhöhten Grundurlaub für die vollbeschäftigte Mutter vom Monat der Geburt des Kindes an begründet, sofern die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Buchst. c bis e der UrlaubsVO erfüllt sind.

Geht eine teilbeschäftigte Mutter zur Vollbeschäftigung über, so hat sie vom Monat des Übergangs an Anspruch auf den erhöhten Grundurlaub, sofern die von § 3 Abs. 2 Buchst. c bis e geforderten Voraussetzungen bei ihr vorliegen. Umgekehrt erlischt der Anspruch auf den erhöhten Grundurlaub, wenn die Vollbeschäftigung aufgegeben wird, mit Ablauf dieses Monats.

Da Lehrlinge einen erhöhten Grundurlaub von 24 Arbeitstagen erhalten, mußte vermieden werden, daß sie Nachteile erleiden, wenn sie die Lehre auf Grund ihrer guten Leistungen vorzeitig beenden. In § 2 Buchst. b der 1. DB ist deshalb geregelt worden, daß der erhöhte Grundurlaub in diesem Fall bis zum Ablauf des Monats gewährt wird, in dem das Lehrverhältnis entsprechend den in den Rechtsvorschriften festgelegten Terminen enden würde.

Zur einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich des Anspruchs vollbeschäftigter Mütter auf erhöhten Grundurlaub wurde in § 3 der 1. DB festgelegt, welche Kinder hierbei zu berücksichtigen sind und unter welchen Voraussetzungen sie zum Haushalt der Mutter rechnen. Wenn auch mit diesen Festlegungen weitgehend dem praktischen Leben Rechnung getragen wird, konnten jedoch nicht alle denkbaren Einzelfälle erfaßt werden. Deshalb ist z. B. § 3 Abs. 2 der 1. DB analog anzuwenden, wenn sich ein Kind einer vollbeschäftigten Schichtarbeiterin in der Woche bei der Großmutter oder bei einer Tante zur Betreuung aufhält. In diesem Fall wird die Haushaltszugehörigkeit des Kindes ebensowenig gelöst wie bei der Unterbringung eines Kindes in einer Wochenkrippe.

Arbeitsbedingter Zusatzurlaub

Bei der Festlegung der Dauer des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs für Werkstätige, die überwiegend besonderen Arbeiterschwemissen oder -belastungen ausgesetzt sind oder eine besonders verantwortliche Tätigkeit ausüben (§ 191 Abs. 1 AGB), wurde berücksichtigt, daß der neue Grundurlaub für alle Werkstätigen bessere Reproduktionsbedingungen sichert. Der arbeitsbedingte Zusatzurlaub bis zu 6 Werktagen wurde bisher nicht mehr wirksam, weil alle Werkstätigen einen Mindesturlaub von 18 Werktagen hatten. Eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs bei arbeitsbe-

dingtem Zusatzurlaub trat bisher nur noch dann ein, wenn dieser 7 und mehr Werktagen betrug.

Das neue Urlaubssystem sieht deshalb für Werkstätige mit besonderen Arbeiterschwemissen oder -belastungen bzw. besonders verantwortlicher Tätigkeit, die bisher 7 bis 12 Werktagen arbeitsbedingten Zusatzurlaub erhielten, einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub von 1 bis 5 Arbeitstagen vor (§ 4 UrlaubsVO). Dieser neue arbeitsbedingte Zusatzurlaub ist inzwischen gemäß § 191 Abs. 2 und 3 AGB in den Urlaubskatalogen zu den Rahmenkollektivverträgen zwischen den Vertragspartnern vereinbart und danach in Betriebslisten erfaßt worden. Ausgehend von dem neuen Grundurlaub bzw. erhöhten Grundurlaub ist in den Urlaubskatalogen festgelegt, daß anstelle von bisher

7 Werktagen — 1 Arbeitstag

8 Werktagen — 2 Arbeitstage

9 Werktagen — 3 Arbeitstage

10 Werktagen — 4 Arbeitstage

11 und 12 Werktagen — 5 Arbeitstage

arbeitsbedingter Zusatzurlaub gewährt werden.

Daraus ergibt sich z. B., daß ein Werkstätiger mit einem bisherigen Urlaubsanspruch von 21 Werktagen (12 Werktagen Grundurlaub und 9 Werktagen arbeitsbedingter Zusatzurlaub) ab 1979 zu seinem Grundurlaub von 18 Arbeitstagen einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen und damit insgesamt 21 Arbeitstage Erholungsurlaub erhält. Da er vorher den Urlaub nach 7 Werktagen bekam (also 3 arbeitsfreie Sonnabende im Urlaub hatte), tritt für ihn eine Urlaubsverlängerung um 3 Arbeitstage ein.

Zusatzurlaub für Schichtarbeiter

Die Erhöhung des Zusatzurlaubs für Schichtarbeiter (§ 5 UrlaubsVO) berücksichtigt die unterschiedlichen Belastungen der Werkstätigen, die im Mehrschichtsystem arbeiten, und entspricht der besonderen Fürsorge des sozialistischen Staates für diesen Personenkreis. Sie ist zugleich eine Anerkennung der Tatsache, daß Werkstätige im Dreischichtsystem an der Mehrung des Nationaleinkommens einen besonderen Anteil haben.

Was als Zwei- bzw. Dreischichtsystem zählt, ist in den jeweiligen Rahmenkollektivverträgen der betreffenden Zweige bzw. Bereiche der Volkswirtschaft definiert worden. Diese Definitionen gelten vollinhaltlich auch für die Gewährung des Zusatzurlaubs für Schichtarbeiter.

Erforderlich war es, festzulegen, wann Werkstätige durchgehende Schichtarbeit leisten.

Die durchgehende Dreischichtarbeit in einem stationären Betrieb sieht laut Schichtplan nach einer bestimmten Anzahl von Frühschichten den Wechsel in die Spät- und danach in die Nachtschicht vor. Bei diesem System ist es nicht schwer zu bestimmen, daß es sich um ein durchgehendes Schichtsystem handelt.

Komplizierter ist es dagegen, wenn z. B. nur mit halber Besetzung an Sonnabenden und Sonntagen gearbeitet werden muß, d. h. die Sonnabende und Sonntage nicht im regelmäßigen Turnus wie die anderen Kalendertage laut Schichtplan Arbeitstage sind. In solchen von der Norm abweichenden Fällen haben die Partner der Rahmenkollektivverträge für die Dreischichtarbeiter vereinbart, wieviel Sonnabend- und Sonntagsschichten laut Schichtplan in einer bestimmten Periode geleistet werden müssen, damit ein solches Dreischichtsystem als durchgehendes anerkannt wird. Sinngemäß gilt dies bei der Festlegung der durchgehenden Zweischichtarbeit.

Man kann m. E. nicht vom durchgehenden Dreischichtsystem sprechen, wenn laut Schichtplan die Dreischichtarbeiter regelmäßig einmal im Monat an einem Sonnabend und Sonntag arbeiten müssen.