

TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DES URLAUBS

für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. **räumlich:**
für das Gebiet der Länder Berlin und Brandenburg.
2. **fachlich:**
für alle Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender Nebenpflichten im Sinne von § 5 HwO anbieten, die selbst oder deren Innung dem Landesinnungsverband der elektrotechnischen Handwerke Berlin/Brandenburg angehören.
3. **persönlich:**
für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die weder in einem Ausbildungsverhältnis stehen noch in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Der Tarifvertrag gilt auch für den Fall der Überlassung dieser Arbeitnehmer an andere Unternehmen. Der Gleichstellungsgrundsatz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes findet insoweit keine Anwendung. Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Begriffe wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc. benutzt werden, sind damit Personen unabhängig vom Geschlecht gemeint.

§ 2

Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaubsanspruch in der Regel erst nach der vereinbarten Probezeit geltend machen. Für eine Beschäftigung weniger als ein Monat besteht kein Urlaubsanspruch.

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 4 Bundesurlaubsgesetz findet keine Anwendung.

Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, soweit nicht dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dem entgegenstehen. Kann der Urlaub daher nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so sollte einer der Urlaubszeiträume 2 bis 3 aufeinanderfolgende Arbeitswochen umfassen.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres (Übertragungszeitraum) gewährt und genommen werden.

Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass dies erfolglos schriftlich geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte. Wenn der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch wegen Krankheit bis zum Ende des

Urlaubsjahres nicht genommen werden kann, verfällt er 15 Monate nach Ablauf des ursprünglichen Urlaubsjahres.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigungen nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Dieser Urlaub muss erneut beantragt und gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Fehlzeiten, die aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, der Beachtung von Mutterschutzfristen, der Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub oder sonstiger Anlässe die Summe von **20** Fehltagen im betreffenden Kalenderjahr überschreiten, berechtigen zu einer Kürzung des Urlaubsanspruches bis zum gesetzlichen Mindesturlaub um je einen Urlaubstag pro 20 Fehltagen. Ausgenommen hiervon sind Arbeitsunfälle.

Der Urlaubsanspruch, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt, es sei denn der Arbeitnehmer leistet bei seinem Arbeitgeber Teilzeit.

Urlaubstage, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Elternzeit nicht im laufenden Urlaubsjahr genommen werden konnten, sind unmittelbar im Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit oder Elternzeit zu nehmen, sofern sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen sind.

§ 3

Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer im Kalenderjahr 27 Arbeitstage (Tariflicher Mindesturlaub). Hinzu kommen jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres

ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit ein Arbeitstag

ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit ein weiterer Arbeitstag

ab dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit ein weiterer Arbeitstag

als zusätzlicher Treueurlaub. *

Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Urlaubsanspruch, der sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Regelarbeitszeit bemisst.

Als Urlaubs- bzw. Arbeitstage zählen alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonnabende, der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

Wird die wöchentliche Regelarbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen oder Monate - verteilt, erhöht oder vermindert sich die Dauer der urlaubsbedingten Arbeitsbefreiung entsprechend. Hierbei sind die betrieblichen Bedürfnisse besonders zu berücksichtigen.

Urlaubstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer regulär zu arbeiten hat. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als $\frac{1}{2}$ Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von $\frac{1}{2}$ Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

* Die Obergrenze des jährlichen Urlaubsanspruches beträgt 30 Urlaubstage.

§ 4

Urlaubsvergütung

Die Urlaubsvergütung besteht aus dem für jeden gewährten Urlaubstag nach Maßgabe des Manteltarifvertrages (§ 8) fortzuzahlenden Arbeitsentgelt (Urlaubsentgelt).

**§ 5
Urlaubsgeld**

Ein Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten.

Die Höhe des Urlaubsgeldes berechnet sich für jeden Arbeitnehmer

- a) nach der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und
- b) nach dem v.H.-Satz seiner Entgeltgruppe bezogen auf das Eckentgelt (Entgeltgruppenschlüssel).

Das Urlaubsgeld beträgt in der Entgeltgruppe E 6 (Eckentgelt) je Urlaubstag:

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Urlaubsgeld in der Entgeltgruppe E 6
bis zum Ende des 2. Jahres	5,00 €
ab dem 3. Jahr	6,00 €
ab dem 5. Jahr	8,00 €
ab dem 7. Jahr	9,00 €

Die vorgenannten Beträge erhöhen oder vermindern sich entsprechend dem jeweils gültigen Entgeltgruppenschlüssel.

Das Urlaubsentgelt sowie das Urlaubsgeld sind im Regelfall vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Abschlagszahlungen sind zulässig.

Aufgrund von Betriebsvereinbarungen kann entsprechend den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Betriebes ein höheres oder niedrigeres Urlaubsgeld festgelegt werden.

**§ 6
Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2023 in Kraft und kann mit 6-monatiger Frist jeweils zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2028, gekündigt werden. Abweichend sind die §§ 3 und 5 mit 3-monatiger Frist jeweils zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2026, kündbar.

Berlin, den 20.06.2022

**Landesinnungsverband der Elektro- und Informationstechnischen
Handwerke Berlin/Brandenburg**

Carsten Joschko
Vorsitzender

Detlef Deutschmann
Vorsitzender Tarifausschuss

Constantin Rehlinger
Geschäftsführer

**Christliche Gewerkschaft Metall
im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes**

Reiner Jahns
Bundesvorsitzender CGM

Christian Hertzog
Bevollmächtigter CGM