

# TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DES URLAUBS für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken des Landes Sachsen-Anhalt

gültig ab dem 01.01.2023

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- 1. Räumlich:** für das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt
- 2. Fachlich:** Für alle Betriebe des Elektrotechniker-, Informationstechniker- und Elektromaschinenbauerhandwerkes, die selbst oder deren Innungen dem Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt der Elektrohandwerke angehören
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die weder in einem Ausbildungsverhältnis stehen noch in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Dieser Tarifvertrag ist eine abweichende Regelung gem. §§ 3 Abs. 3 und 9 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und gilt auch für den Fall der Überlassung dieser Arbeitnehmer an andere Unternehmen.

## § 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.

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 2-3 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 gewährt und genommen werden.

Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass dies erfolglos schriftlich geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

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 unbezahlt Sonderurlaub oder sonstiger Anlässe die Summe von 20 Fehltagen im betreffenden Kalenderjahr überschreiten, berechtigen zu einer Kürzung des Urlaubsanspruches bis zum tariflichen Mindesturlaub um je einen Urlaubstag pro 20 Fehltagen. Ausgenommen hiervon sind Arbeitsunfälle.

### **§ 3 Urlaubsdauer**

Die Urlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer im Kalenderjahr 25 Arbeitstage (Tariflicher Mindesturlaub). Hinzu kommen jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres

ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	ein Arbeitstag
ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	ein weiterer Arbeitstag
ab dem 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit	ein weiterer Arbeitstag
ab dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit als zusätzlicher Treueurlaub.	ein weiterer Arbeitstag

Die Höchstdauer des Urlaubs beträgt 30 Tage.

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.

Im Eintrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf je ein Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs, soweit dadurch sein gesetzlicher Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsanspruch nicht unterschritten wird.

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

### **§ 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 Betriebs- Zugehörigkeit	Urlaubsgeld in der Entgeltgruppe E 6
bis zum Ende des 2. Jahres	8,00 €
ab dem 3. Jahr	12,00 €
ab dem 5. Jahr	16,00 €
ab dem 7. Jahr	18,00 €
ab dem 10. Jahr	20,00 €

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 Kündbarkeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2023 in Kraft und kann mit 3-monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2024, gekündigt werden.

Magdeburg, den 20.09.2022

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

[Redacted Signature]

Bundesvorsitzender CGM

Bevollmächtigter CGM

Beisitzer CGM

**Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt  
der Elektrohandwerke**

[Redacted Signature]

Vorsitzender

Mitglied Tarifausschuss des LIV

Mitglied Tarifausschuss des LIV