XXXII/4/35 cr

12002/7

Urlaubsabkommen

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Baden

Zwischen dem

Landesverband der Bekleidungsindustrie e.V., Lahr (Schwarzwald), Marktstr. 4o

- einerseits -

AVE

mit Hinzuwirkung ab: 1.11.80

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Baden-Württemberg, Stuttgart 1, Kanzleistr. 2o

- andererseits -

wird folgendes Urlaubsabkommen getroffen:

§ 1

Geltungsbereich

berichtigt o. Anlage

Räumlich: Für den Regierungsbezirk Südbaden.

Fachlich: Für alle Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen Bekleidung industriell hergestellt wird.

Persönlich: Für Arbeitnehmer, die eine der Arbeiterrentenversicherungspflicht unterliegende Tätigkeit ausüben, sowie Auszubildende, ausgenommen Heimarbeiter.

I. URLAUBSANSPRUCH UND - DAUER

§ 2

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr (Kalenderjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3

1. Der volle Jahresurlaub beträgt für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Jugendlichen

ab dem Urlaubsjahr 1979 = 28 Arbeitstage (5 Kalenderwochen und 3 Arbeitstage)
ab dem Urlaubsjahr 1981 = 29 Arbeitstage (5 Kalenderwochen und 4 Arbeitstage)
ab dem Urlaubsjahr 1982 = 3o Arbeitstage (6 Kalenderwochen)

2. Die regelmäßige Arbeitswoche (Kalenderwoche) rechnet zu 5 Urlaubstagen, unbeschadet der tatsächlichen Verteilung der Arbeitszeit.

   Ist die Arbeitszeit ständig oder wechselnd auf 6 aufeinanderfolgende Werktage verteilt, so sind so viele Samstage arbeitsfrei zu belassen, wie von der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Zeitraum von 5 Kalenderwochen erfaßt werden.

3. Feiertage im Sinne des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. 8. 1951 rechnen nicht als Urlaubstage.

4. Krankheitstage während des Urlaubs werden bei Nachweis durch ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis nicht als Urlaubstage angerechnet.

   Bei Krankheitszeiten von insgesamt mehr als 4 Monaten im Urlaubsjahr verringert sich der Urlaubsanspruch für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel, doch darf hierbei der gesetzliche Mindesturlaub von 18 Werktagen nicht unterschritten werden. Krankheitszeit, die Folge eines Betriebsunfalles ist, bleibt hierbei außer Ansatz.

5. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehinderten-Gesetzes vom 3o.4.1974 erhalten gem. § 44 Schwerbehinderten-Gesetz Zusatzurlaub ++).

§ 4

1. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).

2. Die Wartezeit ist während der Betriebszugehörigkeit nur einmal zu erfüllen. Beschäftigungszeit, die der Arbeitnehmer als Jugendlicher im Betrieb verbracht hat, wird auf die Wartezeit angerechnet. Sie gilt auch als erfüllt, wenn ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis in verschiedenen Betrieben des gleichen Unternehmens vorliegt. Bei Wiedereintritt in den Betrieb muß die Wartezeit erneut erfüllt werden, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 1 Jahr unterbrochen war. Abwesenheit durch berufliche Weiterbildung in Lehranstalten unterbricht die Betriebszugehörigkeit nicht, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach ihrem Abschluß in den Betrieb zurückkehrt.

+ Für jugendliche Arbeitnehmer gelten § 19 JArbSchG, im Anhang abgedruckt, und außerdem die Bestimmungen dieser Urlaubsvereinbarung im § 4 Ziff. 2 Abs. 1, 2. Halbsatz und § 6.

++ § 44 Schwerbehinderten-Gesetz vom 3o.4.1974 ist im Anhang abgedruckt.

§ 5

1. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

2. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

3. Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

§ 6

1. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 7

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

II. URLAUBSENTGELT

§ 8

1. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs im voraus zu bezahlen.

2. Das Urlaubsentgelt für jeden auf einen Arbeitstag fallenden Urlaubstag sowie für jeden arbeitsfrei belassenen Samstag (§ 3 Ziff. 2 Absatz 2) ist in folgender Weise zu errechnen:

   Bruttoverdienst der letzten vor Urlaubsantritt abgerechneten 3 Kalendermonate, geteilt durch die Zahl der in diesem Zeitraum fallenden, für den Arbeitnehmer festgelegten Arbeitstage.

   Der so ermittelte Betrag ist mit der Zahl der in den Urlaub fallenden Arbeitstage des Arbeitnehmers zu vervielfältigen.

Gesetzliche Wochenfeiertage, Tage bezahlter Arbeitsversäumnis und Krankheitstage mit Lohnfortzahlung werden wie Arbeitstage mitgerechnet.

Nicht mitgerechnet werden Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer ohne Bezahlung beurlaubt war oder wegen Krankheit nicht gearbeitet hat, wenn die Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist und der Lohn für die versäumte Arbeitszeit nicht fortgezahlt wurde. Besondere Zuwendungen wie Gratifikationen, Fahrgeldet. u.ä.rechen nicht zum Bruttoverdienst.

In Betrieben mit anderer als monatlicher Lohnperiode treten anstelle einer monatlichen Lohnperiode 3-Dekaden-Lohnperioden, eine 4-wöchentliche Lohnperiode, zwei 14-tägige Lohnperioden, 4 einwöchige Lohnperioden oder ein entsprechender Abrechnungszeitraum.

Ist die Beschäftigungsdauer kürzer als der Berechnungszeitraum, so ist von der Beschäftigungsdauer auszugehen.

3. Bei Verdiensterhöhungen durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung, die vom Beginn des Berechnungszeitraums bis zum Beginn des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Tritt die Verdiensterhöhung während des Urlaubs ein, so ist das Urlaubsentgelt anteilig zu erhöhen.

   Soweit im Berechnungszeitraum der niedrigere Verdienst enthalten ist, ist dieser um den Prozentsatz zu erhöhen, um den die Tariflohnsätze oder der vereinbarte Lohn sich erhöht haben.

   Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit oder Arbeitsausfällen (Arbeitsunterbrechungen aus betrieblichen Gründen) eintreten, bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts unberücksichtigt.

4. Bei Teilurlaub gilt das für den ersten Teilurlaub berechnete Urlaubsentgelt auch für die weiteren Urlaubsteile. Eingetretene Verdiensterhöhungen, auch solche zwischen oder in den Teilurlauben, sind nach der vorstehenden Ziffer 3 zu behandeln.

   Bei Verdienstminderungen kann eine neue Berechnung des Urlaubsentgelts gem. Ziffer 2 vorgenommen werden.

5. Wechselt ein Arbeitnehmer im Laufe eines Urlaubsjahres von betriebsüblicher Arbeitszeit zu einer Teilarbeitszeit oder umgekehrt, so errechnet sich sein Urlaubsentgelt im gleichen anteiligen Verhältnis.

§ 9

Einzeln eingebrachte Urlaubstage werden mit dem tatsächlich entstandenen Lohnausfall entsprechend der für den einzelnen Arbeitnehmer geltenden regelmäßigen Arbeitszeit vergütet (Lohnausfallprinzip).

§ 1o

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Tarifurlaubs, der den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitet, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

Erläuterung: Die Grundsätze der Rechtsprechung über die rechtsmißbrächliche Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen bleiben unberührt.

III. ERTEILUNG UND ZEITPUNKT DES URLAUBS

§ 11

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Der Urlaubsanspruch erlischt, sofern er nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht wird; eine Ausnahme hiervor gilt dann, wenn die Wartezeit für den Urlaub aus dem vorangegangenen Kalenderjahr erst nach dem 31. März erfüllt ist.

§ 12

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

§ 13

Bei Werksferien haben diejenigen Belegschaftsmitglieder, die noch keinen Urlaubsanspruch haben oder deren Anspruch geringer ist, als die Dauer der Werksferien, Anspruch auf Beschäftigung oder auf Bezahlung des ausfallenden Verdienstes.

Diese Belegschaftsmitglieder sind zur Leistung zumutbarer Arbeit im Rahmen des Arbeitsvertrages verpflichtet. Belegschaftsmitglieder, deren Urlaubsanspruch höher ist, als die Dauer der Werksferien, erhalten ihren Resturlaub zu einem Zeitpunkt, welcher der betrieblichen Regelung überlassen bleibt.

IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 14

Bestehende günstigere betriebliche oder einzelvertragliche Urlaubsregelungen werden von dem vorstehenden Abkommen nicht berührt.

§ 15

Diese Vereinbarung gilt ab 1. Januar 1980.
Diese Vereinbarung kann mit zweimonatiger Frist, erstmals zum 30. April 1985 gekündigt werden.

Stuttgart, 13. Mai 1980.

Landesverband der Bekleidungsindustrie für Baden e.V.
Lahr

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Bezirk Baden-Württemberg
Stuttgart

B e r i c h t i g u n g

Der Landesverband der Bekleidungsindustrie
für Baden e.V., Lahr

und die

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Bezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

berichtigen, wegen der Änderung der Bezeichnung der Regierungsbezirke in Baden-Württemberg, den räumlichen Geltungsbereich folgender Tarifverträge:

1. Lohntarifvertrag vom 13.5.80 für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Baden (ohne Protokollnotiz), wirksam ab 1. Mai 1980.
2. Lohntarifvertrag für die berufsfremden gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Baden vom 13.5.80, wirksam ab 1. Mai 1980.
3. Urlaubsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Baden vom 13.5.80, wirksam ab 1. Januar 1980. XXXII/4/35 cr
4. Urlaubsgeldabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Baden vom 13.5.80, wirksam ab 1. Januar 1980.
5. Tarifvertrag über Vergütung für Auszubildende vom 13. Mai 80, wirksam ab 1. Mai 1980.

Der räumliche Geltungsbereich dieser Tarifverträge lautet:

"Räumlich: Für den Regierungsbezirk Freiburg."

Stuttgart, den 20. September 1980

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Bezirk Baden-Württemberg

Landesverband der Bekleidungsindustrie für Baden e.V., Lahr