

URLAUBSTARIFVERTRAG

zwischen dem

Verband der Nordwestdeutschen Textilindustrie e.V., Münster

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf

sowie der

**Industriegewerkschaft Metall,
Bezirk Hannover und Küste**

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

1. räumlich: Für die Länder Niedersachsen (ohne ehemaligen Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen.
2. sachlich: Für alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer und verwandter Fertigung. Miterfasst sind – auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen – Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Servicefunktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. –stoffe be- und verarbeitet werden.
3. persönlich: Für alle Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind.

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages gelten:

- a) Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten öffentlichen und privaten Rechts;
- b) leitende Angestellte, für die Sonderverträge vorliegen, die über den Rahmen dieser tarifvertraglichen Regelung hinausgehen, wie Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte, Betriebsleiter, Chefsingenieure, Chefchemiker.

§ 2 Urlaubsdauer

1. Ab 1. Januar 1982 beträgt der Jahresurlaub für alle Arbeitnehmer 30 Arbeitstage.
2. Maßgebend für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag ist das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres.

Für die Feststellung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit finden die Bestimmungen des § 6 MTV Arbeiter bzw. 4 MTV Angestellte Anwendung.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Arbeitstage bzw. Urlaubstage im Sinne dieses Vertrages sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten hat, jedoch mit der Maßgabe, dass 5 Tage pro volle Urlaubswoche als Urlaubstage zählen, und zwar auch dann, wenn an mehr oder weniger als 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird.

Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage in der Woche verteilt ist, dürfen bei einer Urlaubsinanspruchnahme in Raten nicht bessergestellt werden, als wenn sie den Urlaub zusammenhängend genommen hätten.

4. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes (§ 47 SchwbG) richtet sich nach den Vorschriften dieses Gesetzes.

§ 3 Wartezeit und Teilurlaub

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate tätig, so steht ihm für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubs zu. Halbe Tage werden hierbei auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Arbeitnehmer, die dem Betrieb weniger als 6 Monate angehört haben, und Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni eines Urlaubsjahres eingetreten sind, haben Anspruch auf Teilurlaub auf der Grundlage von 20 Arbeitstagen.

Arbeitnehmer, die nach Gewährung des Urlaubs vor Ablauf des Urlaubsjahres aufgrund eigener Kündigung ausscheiden, haben das zu viel erhaltene Urlaubsentgelt anteilig (Zwölftelung) zurückzuzahlen, falls sie dem Betrieb weniger als 12 Monate angehört haben.

Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehört haben und aus dem Arbeitsleben infolge Eintritts in das Rentenalter nach dem 30. Juni ausscheiden, haben Anspruch auf den vollen Jahresurlaub und auf das volle Urlaubsgeld.

§ 4 Zeitpunkt und Abgeltung des Urlaubs

Der Urlaub ist bis zu 15 Arbeitstagen zusammenhängend zu gewähren, wenn nicht wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen.

Der darüberhinausgehende Urlaub ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheit, vorzugsweise im Zusammenhang mit Weihnachten und Neujahr zu gewähren und zu nehmen.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Arbeitnehmer, die unter Vertragsbruch den Betrieb verlassen oder die aus einem Grunde

entlassen werden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, verlieren ihren Anspruch auf Urlaubsabgeltung für den Teil des Tarifurlaubs, der den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitet. Bereits erhaltenes Urlaubsentgelt ist in diesen Fällen anteilig zurückzuzahlen.

§ 5 Urlaubsanspruch bei längerer Arbeitsversäumnis

Hat der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres länger als 6 Monate tatsächlich nicht gearbeitet, so entfällt der über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Teil des Tarifurlaubs. Dies gilt nicht für Arbeitsversäumnisse im Rahmen der Mutterschutzfristen oder infolge von Betriebsunfällen.

§ 6 Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Durchschnittsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten abgerechneten drei Kalendermonaten bzw. 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Soweit der Urlaubsanspruch über volle Wochen hinausgeht, sind diese Urlaubstage nach dem Lohnausfallprinzip zu vergüten. Abweichende Regelungen können betrieblich vereinbart werden.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Unberührt hiervon bleiben die Kürzungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung (§ 7 I, 2 MTV gewerbliche Arbeitnehmer; § 9 I, Ziffer 2 MTV Angestellte). Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen, sofern sich bei monatlicher Lohnzahlung oder infolge des Gehaltszahlungstermins nicht eine vorzeitige Auszahlung erübrigt oder ein Abschlag auf die während des Urlaubs fällige Lohn- bzw. Gehaltszahlung geleistet wird.

§ 7
Urlaubsgeld
gemäß Urlaubstarifvertrag für das Tarifgebiet
Niedersachsen/Bremen des Verbandes der
Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie

§ 7 erhält aufgrund des Tarifabschlusses vom 13. Februar 2019 in Bielefeld in folgende Fassung:

1. Jeder Arbeitnehmer, der am 1. Juli des Urlaubsjahres dem Betrieb mindestens 6 Monate ununterbrochen angehört hat, erhält ein Urlaubsgeld von:

im Jahre 2019: 567,00 €

im Jahr 2020: 580,00 €

nach 2 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubsjahres ein Urlaubsgeld von:

im Jahre 2019: 684,00 €

im Jahr 2020: 700,00 €

nach 4 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubsjahres ein Urlaubsgeld von:

im Jahre 2019: 779,00 €

im Jahr 2020: 797,00 €

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

Das Urlaubsgeld wird, sofern die Tarifvertragsparteien keine abweichende Regelung getroffen haben, jeweils um den Prozentsatz angehoben, um den sich der tarifliche Akkordrichtsatz der Lohngruppe 5 im Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer erhöht.

2. Kaufmännisch, technisch und gewerblich Auszubildende erhalten

im 1. und 2. Ausbildungsjahr 60 %

im 3. und 4. Ausbildungsjahr 70 %

des vollen Urlaubsgeldes.

3. Bei Teilzeitbeschäftigung ermäßigt sich das Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zur tariflichen Arbeitszeit.
4. Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate tätig, so steht ihm für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsgeldes zu.

Arbeitnehmer, die dem Betrieb weniger als 6 Monate angehört haben, haben keinen Anspruch auf Urlaubsgeld.

5. Die Zahlung des Urlaubsgeldes wird fällig, wenn der überwiegende Teil des Jahresurlaubs beansprucht wird. Abweichende Regelungen können betrieblich vereinbart werden.
6. Arbeitnehmer, die unter Vertragsbruch den Betrieb verlassen oder die aus einem Grunde entlassen werden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, verlieren ihren Anspruch auf Urlaubsgeld. Bereits erhaltenes Urlaubsgeld ist in diesen Fällen voll zurückzuzahlen.
7. Arbeitnehmer, die nach Zahlung des Urlaubsgeldes vor Ablauf des Urlaubsjahres aufgrund eigener Kündigung ausscheiden, haben das zuviel erhaltene Urlaubsgeld anteilig (Zwölfteilung) zurückzuzahlen.

Diese Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn das Ausscheiden vor Ablauf des Urlaubsjahres auf eigener Kündigung infolge Mutterschaft, Eintritt in das Rentenalter oder Einberufung zum Grundwehrdienst beruht.

8. Das Urlaubsgeld bleibt bei gesetzlich oder tarifvertraglich angeordneter Fortzahlung von Durchschnittsverdiensten, basierend auf einem zurückliegenden Zeitraum, außer Ansatz. Das gilt auch, wenn das Urlaubsgeld in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt wird, oder wenn ein Teilbetrag als Vorschuss oder Abschlag bezeichnet wird.

§ 8

Geltendmachung von Ansprüchen

Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus diesem Vertrag gilt § 11 MTV Arbeiter bzw. § 12 MTV Angestellte entsprechend.

§ 9

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 10

Schlussbestimmungen

Dieses Urlaubsabkommen ist mit Wirkung vom 1. Juni 1997 in Kraft getreten und kann mit einer Frist von 2 Monaten schriftlich gekündigt werden.

§ 7 mit den Regelungen über das Urlaubsgeld kann mit einer Frist von 2 Monaten erstmals zum 31.01.2021 gekündigt werden.

Münster / Hannover, den 13. Februar 2019

Verband der Nord-Westdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie
e. V., Münster

IG Metall Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt