

**TARIFVERTRAG ZUR
REGELUNG DES URLAUBS UND SONDERZAHLUNGEN**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg

und der

Christlichen Gewerkschaft Metall

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag zur Regelung des Urlaubs
und Sonderzahlungen für Arbeitnehmer
in den SHK-Handwerken**

Inhalt	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Anspruchsvoraussetzungen Urlaub	3
§ 3 Urlabsdauer	4
§ 4 Urlaubsvergütung	4
§ 5 Anspruchsvoraussetzungen Sonderzahlungen	4-5
§ 6 zusätzliche Sonderzahlungen für Arbeitnehmer	5
§ 7 Auszahlungsmodalitäten	5
§ 8 Anrechnungsklausel	5
§ 9 Sonderregelungen	6
§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit	6

Tarifvertrag zur Regelung des Urlaubs und Sonderzahlungen für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

§ 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen Urlaub

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

Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaubsanspruch erstmalig nach der vereinbarten Probezeit geltend machen.

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 zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dem Entgegenstehen. Kann der Urlaub daher nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so ist einer der Urlaubszeiträume für mindestens 2 aufeinanderfolgende Arbeitswochen zu gewähren. In beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann von dieser Regelung in Satz 2 abgewichen werden.

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. Wurde der Anspruch auf den übertragenen Urlaub erfolglos schriftlich geltend gemacht oder konnte der übertragene Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden, ist er in Geldform abzugelten. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall für die übertragene Urlaubszeit Anspruch auf eine Vergütung in Höhe des nach Maßgabe des Mantel-Tarifvertrages (§ 8) fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (Urlaubsentgelt). Anspruch auf Urlaubsvergütung nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages entsteht für diese Zeit nur, wenn die entsprechende Vergütung im Urlaubsjahr nicht oder nur anteilig gezahlt wurde.

Dauern eine oder mehrere mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Erkrankungen eines Arbeitnehmers in einem Urlaubsjahr insgesamt länger als drei Monate, so vermindert sich sein Urlaubsanspruch für jeden weiteren vollen Krankheitsmonat um je 1/12. Hierbei darf die Urlabsdauer den gesetzlichen Mindesturlaub (BUrlG) nicht unterschreiten.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit tritt eine Urlaubsminderung nicht ein. Fehlzeiten, die nachweislich im ursächlichen Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder Niederkunft stehen, führen ebenfalls nicht zu einer Minderung des Urlaubsanspruchs.

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.

§ 3 Urlabsdauer

Die Urlabsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer im Kalenderjahr 27 Arbeitstage. Hinzukommen

- im 5. Beschäftigungsjahr 1 Arbeitstag und
- im 10. Beschäftigungsjahr 1 Arbeitstag
- im 15. Beschäftigungsjahr 1 Arbeitstag

als zusätzlicher Treueurlaub. Die maximale Urlabsdauer beträgt 30 Arbeitstage.

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

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

Im Eintritts- oder Austrittsjahr 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 die in Anspruch genommene Urlaubszeit nach Maßgabe des Mantel-Tarifvertrages (§ 8) fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes (Urlaubsentgelt) sowie einen darüber hinaus je vollen Urlaubstag gewährten Zulage (Urlaubsgeld/Sonderzahlung).

Aufgrund betrieblicher Vereinbarung kann entsprechend den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Betriebes ein höheres Urlaubsgeld/Sonderzahlung festgelegt werden.

§ 5 Anspruchsvoraussetzungen für betriebliche Sonderzahlungen

- (1) Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zudiesellem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 12 Monate angehören, haben je Kalenderjahr Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Diese Auszahlung erfolgt mit der Entgeltauszahlung des Monats Oktober.
- (2) Der Anspruch auf Urlaubsgeld und Sonderzahlung entsteht erst nach einer Betriebszugehörigkeit:

ab dem	13. Beschäftigungsmonat:	60%
ab dem	3. Beschäftigungsjahr:	70 %
ab dem	5. Beschäftigungsjahr:	80 %
ab dem	8. Beschäftigungsjahr:	90 %
ab dem	10. Beschäftigungsjahr:	100%
- (3) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
- (4) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so ist die Leistung anteilig zu gewähren.
- (5) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, des Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund von Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten im Ausscheidungsjahr für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der betrieblichen Sonderzahlung.
- (6) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum Kurzarbeitergeld bezogen haben (ab 6 Wochen), ist die Sonderzahlung anteilig zu gewähren.

- (7) Fehlzeiten, die aufgrund von Arbeitsunfähigkeit (außer infolge von Arbeitsunfällen), der Beachtung von Mutterschutzfristen, der Gewährung von Sonderurlaub oder sonstiger Anlässe die Summe von 20 Fehltagen im betreffenden Kalenderjahr überschreiten, berechtigen zu einer Kürzung der Sonderzahlung um je 1/60 (1,67 %) je weiteren Fehltag.
Grundlage sind 12 Monate – Entgeltabrechnung Monat Mai (erste Auszahlung im Juni - Urlaubsgeld/Sonderzahlung) und Entgeltabrechnung Monat Oktober (zweite Auszahlung im November - Weihnachtsgeld/Sonderzahlung).
- (8) Die jährliche betriebliche Sonderzahlung gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften
- (9) Mitarbeiter, die im laufenden Jahr wegen Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausscheiden, erhalten eine anteilige Sonderzahlung, ungeachtet der Voraussetzung des Abs. (1).
- (10) Scheidet der Arbeitnehmer durch Aufhebungsvertrag, Eigenkündigung oder durch arbeitgeberseitige verhaltensbedingte- oder personenbedingte Kündigung bis zum 31. März des Folgejahres aus, so hat der Arbeitnehmer die Sonderzahlung zurückzuerstatten.

§ 6 zusätzliche Sonderzahlungen für Arbeitnehmer

- (1) Für besondere Leistungen zahlt der Arbeitgeber jedem ungekündigten Arbeitnehmer eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,00 EUR jährlich. Die Auszahlung erfolgt mit dem Urlaubsgeld.
- (2) Dem Arbeitnehmer wird bei langjähriger Beschäftigungszeit ein einmaliges Jubiläumsgeld gewährt.

Die Höhe des Jubiläumsgeldes beträgt bei einer Beschäftigungszeit

- ab 10 Jahren 500 EUR brutto
- ab 20 Jahren 1.000 EUR brutto
- ab 30 Jahren 1.500 EUR brutto
- ab 40 Jahren 2.000 EUR brutto

Die Auszahlung erfolgt in dem Monat der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung.

- (3) Sterbegeld wird ab einer 30jährigen Betriebszugehörigkeit für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei Monate in Höhe der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge

- a) Der überlebende Ehepartner oder Partner in einer Lebensgemeinschaft
- b) Die Kinder, oder Stiefkinder die zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben

§ 7 Auszahlungsmodalitäten

Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall Anspruch auf Auszahlung, von 25% des in § 5 Abs. (7) errechneten Betrages d.h. 12,5 Urlaubs- und 12,5 % Weihnachtsgeld. Der Betrag kann auch als Einmalzahlung ausgezahlt werden. Die Auszahlung der 25% ist von der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers abhängig, bei Betrieben die die von Insolvenz bedroht sind, entfällt die Zahlung. Eine Kürzung bzw. Nichtzahlung ist dem Betriebsrat bis zum 30.09. des laufenden Jahres durch Vorlage geeigneter Unterlagen anzuseigen und bedarf dessen Zustimmung

§ 8 Anrechnungsklausel

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgelder etc. sowie alle anderen ähnlichen betrieblichen Sonderleistungen gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierzu vorhandene betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 9 Sonderregelungen

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Bislang bestehende günstigere Regelungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027 gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025

CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL

– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM

**Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima
Land Brandenburg**
(Landesinnungsverband)

Fachverband
Sanitär Heizung Klempner Klima
Land Brandenburg
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam
Tel.: 0331 / 7 47 04-0
Fax: 0331 / 7 47 04-99