

## **Urlaubsregelung**

für die gewerblichen Arbeitnehmer  
im Baugewerbe in Bayern



Gültig ab 1. Januar 2019



---

## **Urlaubsregelung**

für die gewerblichen Arbeitnehmer  
im Baugewerbe in Bayern  
vom 28. September 2018

---

Zwischen

- **dem Bayerischen Bauindustrieverband e.V.,**  
Oberanger 32, 80331 München
  - **dem Verband Baugewerblicher  
Unternehmer Bayerns e.V.,**  
Bavariaring 31, 80336 München
  - **dem Verband der Zimmerer- und  
Holzbauunternehmer in Bayern e.V.,**  
Eisenacher Straße 17, 80804 München  
einerseits und
  - **der Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt,**  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt / Main  
andererseits
- wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

---

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

1. Räumlicher Geltungsbereich  
Das Gebiet des Freistaates Bayern.
2. Betrieblicher Geltungsbereich  
Alle Betriebe mit Betriebssitz im Gebiet des Freistaates Bayern, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe vom 28. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung fallen.
3. Persönlicher Geltungsbereich  
Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

---

**§ 2**  
**Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer**

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub.
2. Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhöht sich der Urlaub um 5 Arbeitstage.
3. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
4. Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen.
5. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist nach Maßgabe des § 4 Ziff. 1 festzulegen.

---

### **§ 3** **Ermittlung der** **Urlaubsdauer**

1. Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden vollen Urlaubstage (§ 2) nach Maßgabe der Beschäftigungstage zu ermitteln.
2. Der Arbeitnehmer erwirbt nach jeweils 12 – als Schwerbehinderter nach jeweils 10,3 – Beschäftigungstagen Anspruch auf 1 Tag Urlaub.
3. Beschäftigungstage sind alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes während des Urlaubsjahres. Ausgenommen hiervon sind
  - Tage, an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist und
  - Tage unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat.
4. Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen; die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Beschäftigungstage zu ermitteln.
6. Die für bereits gewährten Urlaub berücksichtigten Beschäftigungstage sind verbraucht.
7. Zum Ende des Urlaubsjahres sind aus den unverbrauchten Beschäftigungstagen die Resturlaubsansprüche zu errechnen; Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage kaufmännisch zu runden. Die Resturlaubsansprüche sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

---

## **§ 4 Urlaubsantritt**

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates festzulegen. Bei der Urlaubsgewährung darf keine Teilung des Urlaubs erfolgen, die den Erholungszweck gefährdet.
2. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, so ist der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub vor dem im laufenden Kalenderjahr erworbenen Urlaub zu gewähren.

---

## **§ 5 Urlaubsvergütung**

1. Der Arbeitnehmer erhält für den Urlaub gemäß § 2 eine Urlaubsvergütung.

Die Urlaubsvergütung beträgt 14,25 v.H., bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen 16,63 v.H. des Bruttolohnes.

Die Urlaubsvergütung besteht aus dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v.H. – bei Schwerbehinderten in Höhe von 13,3 v.H. – des Bruttolohnes und dem zusätzlichen Urlaubsgeld.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 v.H. des Urlaubsentgelts. Es kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

2. Bruttolohn ist\*
  - a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

---

\* Bei Ausfallzeiten ohne Lohnanspruch ist das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 13. Dezember 2018 in der Rechtssache C-385/17 zu beachten.

- b) der nach §§ 40 a, 40 b und 52 Abs. 40 EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 und 4 sowie Abs. 6 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – VTV), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z.B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsabgeltungen gemäß § 7 und Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Urlaubsvergütung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 1 bei Geltung des deutschen Steuerrechts unter Berücksichtigung von Satz 2 den Bruttolohn bildet.

3. Die Urlaubsvergütung für teilweise geltend gemachten Urlaub wird berechnet, indem die gemäß Ziff. 1 errechnete Urlaubsvergütung durch die Summe der gemäß § 3 ermittelten Urlaubstage geteilt und mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage vervielfacht wird.
4. Die Urlaubsvergütung ist mit dem Anspruch auf den Lohn fällig, bei monatlicher Lohnabrechnung spätestens bis zum 15. des Monats, der auf den Monat folgt, für den die Urlaubsvergütung und der Lohn zu zahlen sind.
5. Am Ende des Urlaubsjahres sind Restansprüche auf Urlaubsvergütung in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

---

## **§ 6 Mindesturlaubs- vergütung**

1. Für jede Ausfallstunde wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, für die kein Lohnanspruch bestand, erhöht sich die nach § 5 Ziff. 1 errechnete Urlaubsvergütung um 14,25 v.H. des zuletzt nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 VTV gemeldeten Bruttolohnes.
2. Für jede Ausfallstunde in dem Zeitraum vom 01. Dezember bis 31. März, für die der Arbeitnehmer Saison-Kurzarbeitergeld bezieht, erhöht sich die nach § 5 Ziff. 1 errechnete Urlaubsvergütung nach Ablauf dieses Zeitraumes um 14,25 v.H. des zuletzt nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 VTV gemeldeten Bruttolohnes. Dabei bleiben die ersten 90 Ausfallstunden mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld unberücksichtigt.
3. § 7 Ziff. 2 Satz 2 findet auf die Ansprüche nach Ziff. 1 und Ziff. 2 keine Anwendung. § 9 findet auf die Ansprüche nach Ziff. 1 keine Anwendung.

---

## **§ 7 Urlaubsabgeltung**

1. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung, wenn er
  - a) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
  - b) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat und berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Baugewerbe auszuüben,
  - c) Altersrente oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung bezieht, nachdem sein Arbeitsverhältnis geendet hat,
  - d) in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes überwechselt,
  - e) als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis vor mehr als drei Monaten beendet wurde,



- f) nicht mehr von diesem Tarifvertrag erfasst wird, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, und er nicht innerhalb von drei Monaten erneut von diesem Tarifvertrag erfasst wird.
2. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung richtet sich gegen die Kasse. Dieser Anspruch ist nur zu erfüllen, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind oder bis zum Ablauf des Kalenderjahres nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

---

## **§ 8 Verfallfristen**

1. Die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt; die entsprechenden Ansprüche für Ausfallstunden wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit gemäß § 6 Ziff. 1 verfallen jedoch erst nach Ablauf von weiteren drei Monaten. § 14 BRTV ist ausgeschlossen.
2. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Bruttourlaubsvergütung gemäß dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 28. September 2018 in seiner jeweils gültigen Fassung erlischt, wenn er nicht bis zum 30. September des Kalenderjahres geltend gemacht worden ist, welches auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Erstattungsanspruch entstanden ist, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch bereits am 15. des zweiten auf den Monat der Beendigung folgenden Monats. Wird dieser Anspruch nicht fristgerecht geltend gemacht, verfällt er zugunsten der Urlaubskasse.

---

**§ 9  
Entschädigung  
durch die  
Urlaubskasse**

Nach Verfall der Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche hat der Arbeitnehmer innerhalb eines weiteren Kalenderjahres Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Kasse in Höhe der Urlaubsvergütung, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind.

Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn bis zum Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Verfall Beiträge nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen bzw. die Zahlung von Urlaubsabgeltungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

---

**§ 10  
Ansprüche bei Tod  
des Arbeitnehmers**

Bei Tod des Arbeitnehmers gehen dessen Ansprüche auf Urlaubsvergütung, Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auf den Erben über; auch der Urlaubsvergütungsanspruch richtet sich gegen die Kasse.

---

**§ 11  
Urlaub für  
volljährige  
Arbeitnehmer im  
Auslernjahr**

1. Bei der Ermittlung der Urlaubsdauer für Arbeitnehmer, die spätestens am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben und in diesem Jahr Auszubildende in einem Betrieb des Baugewerbes waren, gelten die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Urlaubsjahr als Beschäftigungstage. Im Urlaubsjahr während des Ausbildungsverhältnisses entstandener und gewährter Urlaub ist auf die Urlaubsdauer anzurechnen.

2. Bei der Ermittlung der Urlaubsdauer für volljährige Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 1, die im Vorjahr aus einem Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes ausgeschieden sind und deren Arbeitsverhältnis im Urlaubsjahr bis spätestens zum 1. Juli begründet worden ist, gelten die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Vorjahr als Beschäftigungstage. Im Vorjahr während des Ausbildungsverhältnisses entstandener und gewährter Urlaub ist auf die Urlaubsdauer anzurechnen.
3. Für die Urlaubstage gemäß Ziff. 1 bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. 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 Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht (§ 11 des Bundesurlaubsgesetzes). Mit dem Urlaubsentgelt ist das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 5 Ziff. 1 auszuführen. Es kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld sind mit dem Anspruch auf den Lohn fällig.

Im Übrigen gelten die §§ 5 und 6 nicht.

4. Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche nach Maßgabe des § 3 Ziff. 7 auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Die Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe der Ziff. 3 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

---

## **§ 12**

### **Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer**

1. Der Urlaub von Arbeitnehmern, die am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt 30 Arbeitstage. Für das Urlaubsentgelt und für das zusätzliche Urlaubsgeld gilt § 11 Ziff. 3. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche der Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Folgejahres 18 Jahre alt sind, auf dieses zu übertragen. Die Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe des § 11 Ziff. 3 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

---

## **§ 13**

### **Urlaub bei Altersteilzeit**

1. Der Urlaubsanspruch richtet sich auch während der Altersteilzeit nach den vorstehenden Bestimmungen. Sämtlicher dem Arbeitnehmer bis zum Beginn der Altersteilzeit zustehender Urlaub ist vor Eintritt in die Altersteilzeit zu gewähren und zu nehmen.  
  
Kann der Urlaub aus zwingenden Gründen ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abweichend von § 7 durch den Arbeitgeber abzugelten.
2. Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselnde Phasen von Monaten der Arbeitsleistung (Arbeitsphase) und Monaten der Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase), so gelten für den Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase folgende Regelungen:
  - a) Alle Kalendertage während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses – auch während der Freistellungsphase – gelten als Beschäftigungstage gemäß § 3.

- b) Im ersten Kalendermonat der Freistellungsphase ist die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase auszuzahlen. Im letzten Kalendermonat der Freistellungsphase, spätestens in jedem sechsten Kalendermonat der Freistellungsphase (Auszahlungsmonat), ist die bis zum Ablauf des fünften Kalendermonats der Freistellungsphase erworbene Urlaubsvergütung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Mit der Auszahlung der Urlaubsvergütung gilt der Urlaub als gewährt. Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

---

**§ 14**  
**Abtretungsverbot**

Die Abtretung unmittelbarer Ansprüche der Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist nur mit deren Zustimmung zulässig.

---

**§ 15**  
**Aufbringung der Mittel**

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Gemeinnützige Urlaubskasse des bayerischen Baugewerbes e.V.“ hat insbesondere die Aufgabe, die Urlaubsvergütung aus Mitteln zu sichern, die durch Beiträge aufgebracht werden. Der Arbeitgeber hat die zur Sicherung der Urlaubsvergütung notwendigen Mittel durch einen Beitrag, der in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme (das ist die Summe der Bruttoarbeitslöhne im Sinne von § 5 Ziff. 2) in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt wird, aufzubringen.

Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Kasse abzuführen. Die Urlaubskasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Für die Einzahlung, Verwaltung und Auszahlung der Urlaubsvergütung gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 28. September 2018 in der jeweils gültigen Fassung.

---

**§ 16**  
**Erfüllungsort und**  
**Gerichtsstand**

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist München. Das gilt nicht für Beitragsforderungen der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber. Insoweit ist Erfüllungsort und Gerichtsstand Wiesbaden.

---

**§ 17**  
**Vertragsdauer**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag vom 21. November 1983 in der Fassung vom 26. September 1984, 3. Mai 1988, 22. Dezember 1989, 19. Mai 1992, 13. November 1992, 23. Juni 1995, 30. November 1995, 18. Dezember 1996, 9. Juni 1997, 13. November 1998, 9. April 1999, 26. Mai 1999, 30. Juni 1999, 20. Dezember 1999, 1. Dezember 2000, 15. Mai 2001, 29. Juli 2005, 19. Mai 2006, 20. August 2007, 17. Dezember 2012, 5. Juni 2014 und 10. Dezember 2014 außer Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember schriftlich gekündigt werden.

München, den 28. September 2018

**Bayerischer Bauindustrieverband e.V.**

Schmölzl      Schmid

**Verband Baugewerblicher  
Unternehmer Bayerns e.V.**

Goebel      Demharter

**Verband der Zimmerer- und  
Holzbauunternehmer in Bayern e.V.**

Aicher      Habla

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt**

Feiger      Schäfers

**Gemeinnützige  
Urlaubskasse des  
Bayerischen  
Baugewerbes e.V.**

**Lessingstraße 4  
80336 München  
Briefe: Postfach 150825  
80045 München  
Telefon (089) 539 89-0  
Telefax (089) 539 89-70  
[info@urlaubskasse-bayern.de](mailto:info@urlaubskasse-bayern.de)  
[urlaubskasse-bayern.de](http://urlaubskasse-bayern.de)**