

## D. Urlaub

Tariflicher Urlaubsanspruch nach § 15 MTV:

Der Urlaub beträgt jährlich 28 Arbeitstage bzw. 34 Werkstage. In dem Kalenderjahr, in dem die MFA das 55. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Jahresurlaub auf 30 Arbeitstage bzw. 36 Werkstage.

### Bestandsschutz

Arbeitnehmer(innen), die vor dem 01.01.1973 geboren wurden, erhalten bei über den 31.12.2012 hinaus fortbestehendem Arbeitsverhältnis weiterhin 30 Arbeitstage bzw. 36 Werkstage.

Arbeitstage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage, also die übliche Arbeitswoche von Montag – Freitag.

Urlaubsberechnung nach MTV für Auszubildende (unter 55 Jahre) in Arbeitstagen:

Ausbildungsbeginn	1. Jahr (anteilig)	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr (anteilig)
01.06.	16	28	28	12
01.07.	14	28	28	14
01.08.	12	28	28	20 *)
01.09.	09	28	28	20 *)
01.10.	07	28	28	21
01.11.	05	28	28	23
01.12.	02	28	28	26

Winterprüfung

\*) Nach § 16 Absatz 7 Manteltarifvertrag besteht bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit (6 Monate) in der 2. Hälfte des Kalenderjahres Anspruch auf mindestens 20 Arbeitstage bzw. 24 Werkstage Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz oder auf Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung vor dem 1. Juli, ist der Urlaubsanspruch dann anteilig zu berechnen (ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses).

Bei Nichtanwendung der tariflichen Regelungen sind mindestens die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), bei minderjährigen die des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) einzuhalten.

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, kein Urlaubstag abzuziehen.

### Arbeitsmedizinische Vorsorge/Impfangebot

Nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A1 müssen alle Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung in ihrem Unternehmen durchführen. Arbeitsschutzmaßnahmen sind eigenverantwortlich festzulegen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Ermitteln Sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, für welche Tätigkeiten und für welche Mitarbeiter arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind.