



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Urlaubsabkommen
für Beschäftigte
zum ERA-TV**

**Metall- und Elektroindustrie
Nordwürttemberg/Nordbaden**

Abschluss:	14.06.2005
Gültig ab:	Beginn der Einführung des ERA-TV
Kündigungsfrist:	3 Monate

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgendes

Urlaubsabkommen für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:

für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand vom 31.12.1969;

1.1.2 fachlich und sachlich:

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., - Südwestmetall - Stuttgart, sind und den ERA-TV eingeführt haben.

1.1.3 persönlich:

für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben Beschäftigten, soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Beschäftigte für die Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden zutrifft.

Der Tarifvertrag gilt nicht für die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden und die in Heimarbeit Beschäftigten.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen des Urlaubs aus dem Arbeitsverhältnis. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zu Ungunsten des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Urlaubsanspruch

- 2.1 Jeder Beschäftigte hat in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 2.2 Der Urlaub wird zur Erholung gewährt. Er muss im laufenden Kalenderjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinander folgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
- Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit geleistet werden.
- 2.3 Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches ist nicht zulässig.
- Ausnahmen sind nur möglich bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses und bei längerer Krankheit. Das Gleiche gilt beim Tod des Beschäftigten. Der Urlaubsanspruch, der dem Beschäftigten noch zugestanden hätte, ist gegenüber dem Ehegatten oder den unterhaltsberechtigten Angehörigen abzugelten. Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.
- 2.4.1 Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem sechsmonatigen ununterbrochenen Arbeitsverhältnis im Betrieb. Diese Wartezeit ist auch bei einem Wiedereintritt im Betrieb zu erfüllen.
- 2.4.2 Der volle Anspruch des Beschäftigten auf die in diesem Urlaubsabkommen festgelegte Urlaubsdauer besteht nach einmaliger Erfüllung der Wartezeit schon zu Beginn des Urlaubsjahres.
- 2.4.3 Wird die Wartezeit von 6 Monaten im Eintrittsjahr nicht mehr erreicht, dann entsteht der anteilige Urlaubsanspruch für das Eintrittsjahr im darauf folgenden Jahr, und zwar 6 Monate nach Eintritt in den Betrieb.
- 2.5 Keinen vollen Urlaubsanspruch, sondern nur Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden angefangenen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, hat der Beschäftigte im Eintritts- und Austrittsjahr.
- 2.6 Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- 2.6.1 Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
- 2.7 Hat der Beschäftigte bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann die dafür gezahlte Urlaubsvergütung grundsätzlich nicht zurückgefordert werden.

- 2.8 Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit sowie Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonungszeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Bei anderweitig ärztlich verordnetem Erholungsaufenthalt bleibt die teilweise oder volle Anrechnung auf den Urlaub der vorherigen Vereinbarung mit der Geschäftsleitung unter Hinzuziehung des Betriebsrates überlassen.

- 2.9 Die in 2.8 genannten Zeiten mindern den Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht.

Der Urlaubsanspruch verringert sich jedoch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs

- wenn das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung zusammenhängend über drei Monate ruht, oder
- bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten im Urlaubsjahr.

Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Berufskrankheit oder eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Arbeitsunfalls wird der Urlaub nicht gekürzt.

Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

- 2.10 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft.
- 2.11 Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.
- 2.12 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern nicht die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, oder dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

Dies gilt auch bei Festlegung des Urlaubs während der Kündigungsfrist.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 BetrVG bleibt unberührt.

§ 3 Urlaubsdauer

- 3.1 Der jährliche Urlaub für Beschäftigte beträgt 30 Arbeitstage.
- 3.2 Dazu kommt ein Zusatzurlaub von 1 Arbeitstag im Urlaubsjahr nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren (Jubilare). Ein bisher gewährter Zusatzurlaub aus Anlass einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren kann auf diese Regelung angerechnet werden.

Eine frühere Beschäftigung in demselben Betrieb wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 1 Jahr zusammenhängend unterbrochen war, sofern nicht betrieblich oder einzelvertraglich eine für den Beschäftigten günstigere Regelung vereinbart worden ist.

Protokollnotiz zu 3.2:

Diese Regelung gilt nur für den Jubilarurlaub nach Absatz 1.

- 3.3 Beschäftigte, die ständig in der Gießerei unter den dortigen erschwerten Arbeitsbedingungen beschäftigt sind, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen.

Protokollnotiz zu 3.3:

1. Die vertragsschließenden Parteien stimmen darin überein, dass »ständig« nicht im Sinne einer ununterbrochenen Anwesenheit in der Gießerei zu verstehen ist.
 2. Gemeint sind:
 - Former, Maschinenformer, Kernmacher, Formplattenmacher, Gussputzer, Schmelzer, Beschäftigte am Ofen, Ausleerer, Kranführer, Reparaturschlosser und alle innerhalb der Gießerei mit Hilfsarbeiten Beschäftigte;
 - ferner diejenigen, die mit dem Entladen von Waggons oder auf dem Kastenplatz beschäftigt sind;
 - weiterhin z.B. Betriebsingenieure in der Gießerei, Gießereiassistenten, -meister, -untermeister, Arbeitsvorbereiter (Kalkulatoren) in der Gießerei und Kontrollmeister in der Gießerei.
 3. Nicht in Frage kommen sonstige Beschäftigte auf dem Hof sowie Kraftfahrer, Modellschreiner und Modellschlosser.
- 3.4 Für den Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.5 Bei Ableistung des Wehrdienstes oder Ersatzdienstes oder bei Teilnahme an Eignungsübungen oder bei Inanspruchnahme von Elternzeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.6 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes:
- 3.6.1 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.
 - 3.6.2 Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.
 - 3.6.3 Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
 - 3.6.4 Beschäftigte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, welcher im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.
- 3.7 Werksferien sind spätestens bis zum Ablauf des 2. Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und bekannt zu geben.

Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit dringenden betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten überwiegen.

Als Werksferien gelten nicht die in Ziff. 8.3 MTV Beschäftigte genannten Anlässe.

Bei Werksferien haben Beschäftigte, deren voller oder anteiliger Jahresurlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Werksferien, Anspruch auf Beschäftigung und, soweit diese nicht möglich ist, auf Zahlung von Entgelt für die ihren Urlaub überschreitenden Tage der Werksferien. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die die Wartezeit noch nicht zurückgelegt haben. Nach Erfüllung der Wartezeit ist der im Urlaubsjahr des Eintritts entstandene Teilurlaubsanspruch anrechenbar.

§ 4 Urlaubsvergütung

- 4.1 Die Urlaubsvergütung bei Erholungsurlaub und Zusatzurlaub besteht aus
 - dem Urlaubsentgelt
 - dem zusätzlichen Urlaubsgeldund errechnet sich wie folgt:
- 4.2.1 Während des Urlaubs werden die festen Bestandteile des Monatsentgelts und die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts weitergezahlt.
- 4.2.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Antritt des Urlaubs einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge¹⁾ sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Krankenlohn, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen. Bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes für einen Urlaubstag wird dieser Betrag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

1) Protokollnotiz:

Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gemäß § 10.3.2 MTV) beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

- 4.3 Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % von
 - 1/21,75 des gemäß § 4.2.1 ermittelten Urlaubsentgelts
 - und
 - dem gemäß § 4.2.2 ermittelten Betragpro Urlaubstag. Auf einen Urlaubstag entfällt 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 7.1 MTV.
- 4.4 Die Urlaubsvergütung bleibt durch Kurzarbeit unberührt.
- 4.5 Die Urlaubsvergütung wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Die Urlaubsvergütung wird grundsätzlich an den für die betreffenden Entgeltabrechnungszeiträume festgelegten Entgeltzahlungstagen gezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Entgelt- oder Entgeltabschlagszahlungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt. Sofern eine Entgeltabrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe des Nettoentgeltes der fälligen Entgeltzahlung erfolgen.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit des zusätzlichen Urlaubsgeldes einheitlich festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30.6. eines Urlaubsjahres.

- 4.6 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs- der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, so ist die Urlaubsvergütung vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohn- oder Gehaltstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Entgelterhöhungen.

§ 5

In-Kraft-Treten und Kündigung

- 5.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 des Tarifvertrages zur Einführung des ERA-TV (ETV ERA) in Kraft. Während dieser Einführungsphase gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nur in den Betrieben, die ihn gemäß § 2.1.2 ETV ERA stichtagsbezogen eingeführt haben.

Im Anschluss an die Einführungsphase gilt dieser Tarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. Haben die Betriebsparteien gemäß § 2.1.3 Satz 2 ETV ERA einen abweichenden Zeitpunkt für die Einführung des ERA-TV mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart, wird dieser Tarifvertrag in diesem Betrieb erst zu diesem Zeitpunkt verbindlich.

Dieser Tarifvertrag ersetzt zum Stichtag der ERA-Einführung im Betrieb, spätestens jedoch mit seiner verbindlichen Einführung nach Absatz 2, das Urlaubsabkommen für Beschäftigte im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden vom 18. Dezember 1996.

- 5.2 Bestehende günstigere Regelungen werden durch dieses Abkommen nicht berührt.
- 5.3 Dieses Abkommen kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Stuttgart, 14. Juni 2005

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
- Südwestmetall -

Dr. Otmar Zwiebelhofer

Dr. Ulrich Brocker

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Jörg Hofmann

Walter Beraus

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.