



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



**Edelmetallindustrie**  
**Baden-Württemberg**

Abschluss:	15.12.2006
Gültig ab:	01.01.2007
Kündigungsfrist::	3 Monate zum Monatsende

Zwischen den Tarifgemeinschaften

1. im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim
2. im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgendes

### Urlaubsabkommen

vereinbart:

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim
2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

sind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und den ERA-TV eingeführt haben.

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

1.1.3.4 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

- 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 zuungunsten des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 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 Urlaubsjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden. Wird der Urlaub geteilt, so soll bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen 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 Urlaubsanspruchs 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 in den 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 das dafür gezahlte Urlaubsentgelt grundsätzlich nicht zurückgefordert werden.
- 2.8 Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit sowie Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsoferversorgung 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 3 Monate ruht
- oder
- bei einer Krankheitsdauer von über 6 Monaten im Urlaubsjahr, höchstens jedoch um 10 Urlaubstage.
- 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 gemäß § 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 Satz 1.

- 3.3 Für den Zusatzurlaub der behinderten Menschen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.4 Treffen bei einem Beschäftigten die Voraussetzungen der Ziff. 3.3 und 3.4 gleichzeitig zu, dann besteht Anspruch auf Zusatzurlaub nur einmal.
- 3.5 Bei Ableistung des Wehrdienstes oder Ersatzdienstes oder bei Teilnahme an Eignungsübungen 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 § 9.4.1 Manteltarifvertrag 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 Urlaubsentgelt

- 4.1 Das Urlaubsentgelt (während des Erholungs- und Zusatzurlaubs zu zahlendes Entgelt und zusätzliche Urlaubsvergütung) errechnet sich wie folgt:
- 4.1.1 Während des Urlaubs werden die festen Bestandteile des Monatsentgelts (§ 12.3.1 MTV) weitergezahlt.
- 4.1.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die leistungs- und zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Antritt des Urlaubs einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht bereits in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind. Die Ermittlung dieser variablen Bestandteile ergibt sich jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Krankengeld, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, die Vermögenswirksamen Leistungen/AVWL des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen.

Bei der Berechnung der Urlaubsgrundvergütung für einen Urlaubstag wird dieser Betrag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

#### **Protokollnotiz:**

Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gem. 11.3.2 MTV), beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

- 4.1.3 Die zusätzliche Urlaubsvergütung pro Urlaubstag beträgt 50 % von
- 1/21,75 der gemäß § 4.1.1 ermittelten Urlaubsvergütung
  - und
  - dem gemäß § 4.1.2 ermittelten Betrag.

Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden entfallen auf einen Urlaubstag 1/5 der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß §§ 8.1/8.6 MTV (Vollzeitbeschäftigte) bzw. 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des einzelnen Beschäftigten ohne Mehrarbeitsstunden.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit wöchentlich unterschiedlicher Arbeitszeit gilt als wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit 1/10 der Arbeitszeit der letzten 10 abgerechneten Wochen.

4.1.4 Betriebliche Vereinbarungen können getroffen werden über die Berechnung des Urlaubsentgelts nach Stunden, wobei ein Stundenfaktor von 1 geteilt durch 4,35 x tariflicher regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit zugrunde zu legen ist.

4.2 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Entgeltabrechnungszeiträume festgelegten Entgeltzahlungstagen bezahlt, 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 Nettoentgelts der fälligen Entgeltzahlung erfolgen.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung einheitlich festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. Juni eines Urlaubsjahres.

4.3 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Entgelttarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Entgelttarifvertrages ab, auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Entgelterhöhung.

4.4 Das Urlaubsentgelt für Beschäftigte in Heimarbeit beträgt 20,25 % des in der Zeit vom 01. Mai des vergangenen Jahres bis zum 30. April des darauf folgenden Jahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgeltes - ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Entgeltausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen und vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

4.5 Soweit sich der Urlaubsanspruch gem. § 2.9 bei einer Krankheitsdauer von über 6 Monaten für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs, höchstens jedoch um 10 Urlaubstage verringert, kann die hierauf entfallende Urlaubsvergütung pro Urlaubstag für maximal 5 Urlaubstage in Abzug gebracht werden.

## **§ 5 Inkrafttreten und Kündigung**

5.1 Dieses Abkommen tritt am 01. Januar 2007 in Kraft.

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.

Pforzheim, den 15. Dezember 2006

Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren  
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

Dr. Bernhard Fuchs

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

Dr. August Kästner

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.

