

Zwischen dem

Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung
Baden-Württemberg e. V.
Burgenlandstr. 44/D, 70469 Stuttgart

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgendes

vereinbart:

U r l a u b s a b k o m m e n

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieses Urlaubsabkommen gilt

1.1.1 **räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg ;

1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe der Heizungs-, Klima-, Sanitärtechnik-Industrie sowie alle Betriebe der Heizungs-, Klima-, Sanitärtechnik des Metallhandwerks, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des oben aufgeführten Arbeitgeberverbandes sind;

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für die in den in § 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter einschließlich Nichtmetallarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.2.1 für die in den in § 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind;

1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte 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 sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.3 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden und Heimarbeiter.

Protokollnotiz zu den §§ 1.1.2 und 1.1.3:

Nach § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz begründet ein Tarifvertrag nur Rechte und Pflichten zwischen den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien. Die Anwendung der getroffenen Regelungen auf Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag wird hierdurch nicht berührt.

- 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 Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 2.2 Der Urlaub wird zur Erholung gewährt. Er ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. 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.

Der Abgeltungsanspruch kann bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nur einmal geltend gemacht werden.

Das gleiche gilt beim Tod des Arbeitnehmers. Der Urlaubsanspruch, der dem Arbeitnehmer 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 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 Wird die Wartezeit von 6 Monaten im Eintrittsjahr nicht mehr erreicht, dann entsteht der Urlaubsanspruch für das Eintrittsjahr im darauffolgenden Jahr, und zwar 6 Monate nach Eintritt in den Betrieb.
- 2.4.3 Der volle Anspruch des Arbeitnehmers auf die in diesem Urlaubsabkommen festgelegte Urlaubsdauer besteht nach einmaliger Erfüllung der Wartezeit schon zu Beginn des Urlaubsjahres.
- 2.5.1 Im Laufe des Urlaubsjahres neu in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat Beschäftigung 1/12 des jährlichen Urlaubsanspruchs.
- 2.5.2 Im Laufe des Urlaubsjahres aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat Beschäftigung 1/12 des Jahresurlaubs. Vor Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden Monat 1/12 des Jahresurlaubs.
- 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 Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
- 2.7 Hat der Arbeitnehmer 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 Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonungszeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
- 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 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 Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

2.10 Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden.

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 3 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 Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern nicht die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, 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 Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG bleibt unberührt.

§ 3 Urlaubsdauer

3.1 Der jährliche Urlaub für den Arbeitnehmer beträgt 30 Arbeitstage.

3.2 Dazu kommt ein Zusatzurlaub von einem 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 Arbeitnehmer günstigere Regelung vereinbart worden ist.

Protokollnotiz zu § 3.2:

Diese Regelung gilt nur für den Jubilarurlaub nach Absatz 1.

- 3.3 Für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.4 Politisch Verfolgte im Sinnes des Württ.-Badischen Gesetzes Nr. 711/735/743, die nachweisbar länger als 1 Jahr inhaftiert waren, erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.
- Protokollnotiz zu § 3.4:**
Die Geltung von § 3.4 ist unabhängig vom räumlichen Geltungsbereich der dort genannten Gesetze.
- 3.5 Treffen bei einem Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Ziffern 3.3 und 3.4 gleichzeitig zu, dann besteht Anspruch auf Zusatzurlaub nur einmal.
- 3.6 Bei Ableistung des Wehrdienstes oder Ersatzdienstes oder bei Teilnahme an Eignungsübungen gelten die gesetzlichen Bestimmung (Arbeitsplatzschutzgesetz vom 30.03.1957 - hier besonders §§ 4, 6, 10, 11; das Eignungsübungsgesetz vom 20.01.1956 - hier besonders § 6 - nebst zugehöriger Verordnung vom 15.02.1956 - hier besonders §§ 1, 2 und 3 -).
- 3.7 Bei der Festlegung der Urlaubsdauer gilt als Stichtag für das Lebensalter jeweils der 1. August des Urlaubsjahres.
- 3.7.1 Für Jugendliche, die am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gilt - hinsichtlich der Wartezeit und des Stichtages - das Jugendarbeitsschutzgesetz.
- 3.8 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt folgendes:
- 3.8.1 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.
- 3.8.2 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.
- 3.8.3 Lohnzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
- 3.8.4 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers entspricht, welcher im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.
- 3.9 Werksferien sind spätestens bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und bekanntzugeben.

§ 4 **Urlaubsentgelt**

- 4.1 Das Urlaubsentgelt (während des Erholungs- und Zusatzurlaubs zu zahlender Lohn/Gehalt und zusätzliche Urlaubsvergütung) errechnet sich wie folgt:
- 4.1.1 **Für Arbeiter:**
- 4.1.1.1 hinsichtlich der Lohnhöhe 150 % des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate bei Monatsabrechnung vor Antritt des Urlaubs. Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Gesamtverdienst des Arbeiters (einschließlich Mehrarbeitsvergütung) in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen und Zuschläge, jedoch ohne Auslösungen, Krankengeldzuschüsse und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Zahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden;
- 4.1.1.2 hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Urlaubstag 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters ohne Mehrarbeitsstunden.
- Bei Teilzeitbeschäftigten mit wöchentlich unterschiedlicher Arbeitszeit gilt als wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit 1/10 der Arbeitszeit der letzten 10 abgerechneten Wochen.
- 4.1.2 **Für Angestellte:**
- 4.1.2.1 Das Urlaubsentgelt des Angestellten besteht aus dem Gehalt einschließlich aller laufend gewährten Zulagen sowie einer zusätzlichen Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % dieser Bezüge.
- 4.1.2.2 Der Berechnung des Urlaubsentgelts sind die Bezüge nach Ziffer 4.1.2.1 der letzten abgerechneten 3 Monate zugrunde zu legen; auf einen Urlaubstag entfällt dabei 1/21 dieser Bezüge.
- 4.2 Das Urlaubsentgelt bleibt durch Kurzarbeit unberührt.
- 4.3 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt. Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Lohn-/Gehaltsabrechnungszeiträume festgelegten Lohn-/Gehaltszahlungstagen bezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Lohn-/Gehalts- oder Lohnabschlagszahlungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt.

Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagzahlung in ungefährender Höhe des Nettolohnes der fälligen Lohnzahlung erfolgen.

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

- 4.4 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Lohn- oder Gehaltstarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohn- oder Gehaltstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das gleiche gilt für außertarifliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung.

§ 5

Inkrafttreten und Kündigung

- 5.1 Dieses Urlaubsabkommen tritt am 1. April 2007 in Kraft.
- 5.2 Es ersetzt das Urlaubsabkommen vom 5. November 1996..
- 5.3 Es kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2009, gekündigt werden.

Stuttgart, 26. Februar 2007

Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung
Baden-Württemberg e. V.

Josef Oswald

Jürgen Meyer

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Jörg Hofmann

Jürgen Ergenzinger