



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

Urlaubsabkommen 2006

**Handwerksverband Metallbau
und Feinwerktechnik
Baden-Württemberg**

Abschluss:	24.01.2006
Gültig ab:	01.02.2006
Kündbar zum:	31.12.2008
Kündigungsfrist:	1 Monat

Zwischen dem

Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik
Baden-Württemberg

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgendes

Urlaubsabkommen

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

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

1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des
Handwerksverbandes Metallbau und Feinwerktechnik Baden-Württemberg
oder einer seiner Mitgliedsinnungen sind;

1.1.3 **persönlich:**
für alle gewerblichen Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten, die Mitglied
der IG Metall sind;

1.1.3.1 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.

1.1.3.2 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden
und Heimarbeiter.

1.1.3.3 Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Arbeiterinnen und
Arbeiter sowie die Angestellten.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen 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 Kalenderjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden.
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. Der Abgeltungsanspruch kann bei Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit nur einmal geltend gemacht werden.
Der Abgeltungsanspruch besteht auch 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 darauffolgenden 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 vollen 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.
- 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 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 8 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 dem selben 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 Der Zusatzurlaub für behinderte Menschen regelt sich nach dem Schwerbehindertenrecht des Sozialgesetzbuchs IX.
- 3.4 Bei Ableistung des Wehrdienstes oder Ersatzdienstes oder bei Teilnahme an Eignungsübungen oder bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.5 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt folgendes:
- 3.5.1 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.
- 3.5.2 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.
- 3.5.3 Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
- 3.5.4. 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.
- 3.6 Werksferien sind spätestens bis zum Ablauf des 2. Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und bekannt zu geben.

§ 4 Urlaubsvergütung

- 4.1 Die Urlaubsvergütung bei Erholungsurlaub und Zusatzurlaub besteht aus
- dem Urlaubsentgelt
- dem zusätzlichen Urlaubsgeld
und errechnet sich wie folgt:
- 4.2.1 Während des Urlaubs werden die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes weitergezahlt.

- 4.2.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatslohnes/Gehaltes der letzten abgerechneten drei Monate vor Antritt des Urlaubs einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatslohnes oder Gehaltes enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungentschädigungen), 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.
- 4.3.1 Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % von
- 1/21,75 des gemäß § 4.2.1 ermittelten Urlaubsentgeltes und
- dem gemäß § 4.2.2 ermittelten Betrag pro Urlaubstag.
Auf einen Urlaubstag entfällt 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 7.1 MTV.
- 4.3.2. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten kann bei einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit über den Entfortzahlungszeitraum hinaus, für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsunfähigkeit ab diesem Zeitpunkt das zusätzliche Urlaubsgeld um 2 % gekürzt werden. Dabei wird ein zusätzliches Urlaubsgeld von mindestens 30 % gewährt.
- Protokollnotiz:**
Vorstehendes gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit aus Anlass eines Arbeitsunfalls bzw. der eingetretenen Schwangerschaft.
- 4.4 Die Urlaubsdauer und die Urlaubsvergütung bleiben durch Kurzarbeit unberührt und dürfen nicht gekürzt werden.
- 4.5 Die Urlaubsvergütung wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt. Die Urlaubsvergütung wird grundsätzlich an den für die betreffenden Lohn-/Gehaltsabrechnungszeiträume festgelegten Lohn-/Gehaltszahlungstagen gezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Lohn-/Gehalts- oder Lohnabschlagszahlungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt. Sofern eine Lohnabrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe des Nettolohnes der fälligen Lohnzahlung 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 Lohn- oder Gehaltstarifvertrag, so ist die Urlaubsvergütung vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohn- oder Gehaltstarifvertrags ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das gleiche gilt für außertarifliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen.

§ 5
In-Kraft-Treten und Kündigung

- 5.1 Dieses Abkommen tritt am 1. Februar 2006 in Kraft und ersetzt die Urlaubsabkommen vom 3. April 1997 (Feinwerktechnik) und 17. April 1997 (Schlosser/Schmiede).
- 5.2 Bestehende günstigere Regelungen werden durch dieses Abkommen nicht berührt.
- 5.3 Dieses Abkommen kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden.

Leonberg-Eltingen, den 24. Januar 2006

Handwerkverband Metallbau und Feinwerktechnik
Baden-Württemberg

Dieter Pflegehar

Peter Geckeler

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Jörg Hofmann

Jürgen Ergenzinger