



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Tarifvertrag
Urlaub

Textilindustrie

Abschluss:	01.04.2023
Gültig ab:	01.04.2023
Kündbar zum:	28.02.2025
Frist:	2 Monate zum Monatsende

Zwischen

Südwesttextil - Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., Stuttgart, einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e.V., Albstadt,

und

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

wird folgender

TARIFVERTRAG

über den Urlaub für gewerbliche Arbeitnehmer geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für das Land Baden-Württemberg und den bayerischen Kreis Lindau;
- b) **fachlich:** für alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die Mitglied des Verbandes Südwesttextil e.V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e.V. sind;
- c) **persönlich:** für die in einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Beschäftigung tätigen Arbeitnehmer.
Ausgenommen sind Heimarbeiter.¹⁾

Tarifgebunden sind gemäß § 3 TVG die zur Textilindustrie gehörenden Mitglieder des Verbandes Südwesttextil e.V. sowie der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e.V. und der Industriegewerkschaft Metall.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub:

(1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaub dient zur Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

(3) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Teilurlaub ist statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Erfordernisse eine Teilung erforderlich machen.

Erläuterung:

Dies gilt z.B. für Zeiten zwischen Feiertagen oder Sonn- und Feiertagen.

(4) Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat wird ein Urlaubsplan aufgestellt. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Urlaub kann nicht einseitig festgelegt oder genommen werden.

¹ Für Heimarbeiter gilt § 12 BÜG, soweit keine weitergehenden bindenden Festsetzungen gelten.

(5) An Betriebsferien nimmt auch der Arbeitnehmer teil, der noch keinen Urlaubsanspruch hat oder dessen Urlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Betriebsferien.

Die Urlaubstage, die im laufenden Urlaubsjahr für diesen Arbeitnehmer voraussichtlich entstehen, werden auf die Betriebsferien angerechnet.

Wahlweise kann der Arbeitgeber solche Arbeitnehmer, die noch keinen Urlaubsanspruch haben oder deren Urlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Betriebsferien, ganz oder teilweise zur Leistung zumutbarer Arbeit im Rahmen des Arbeitsvertrages verpflichten.

Erfolgt während der Betriebsferien weder eine Urlaubsgewährung noch eine Weiterbeschäftigung, so ist dem Arbeitnehmer der ausgefallene Verdienst zu vergüten.

Arbeitnehmer, deren Urlaubsanspruch höher ist als die Dauer der Betriebsferien, können den Zeitpunkt ihres Resturlaubs unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse wählen.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres beendet, erhält der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Dauer des gewährten Urlaubs, die er seinem neuen Arbeitgeber auf Verlangen vorzulegen hat.

§ 3 Urlaubsdauer

(1) Der volle Jahresurlaub beträgt 30 Urlaubstage (sechs Kalenderwochen).²⁾³⁾

(2) Die regelmäßige Arbeitswoche (Kalenderwoche) rechnet zu 5 Urlaubstagen, unbeschadet der tatsächlichen Verteilung der Arbeitszeit.

Ist die Arbeitszeit ständig oder wechselnd auf 6 aufeinanderfolgende Werktage verteilt, so sind so viele Samstage arbeitsfrei zu belassen, wie von der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Zeitraum von 6 Kalenderwochen erfasst werden.

(3) Feiertage im Sinne des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall vom 26. Mai 1994 rechnen nicht als Urlaubstage.⁴⁾

(4) Zeiten von Krankheit mit Nachweis durch ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und der Rehabilitation dürfen, unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden.⁵⁾

Bei Krankheitszeiten von insgesamt mehr als 4 Monaten im Urlaubsjahr verringert sich der Urlaubsanspruch für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel, doch darf hierbei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden. Krankheitszeit, die Folge eines Betriebsunfalles ist, bleibt hierbei außer Ansatz.

Erläuterung:

Die Grundsätze der Rechtsprechung über die rechtsmissbräuchliche Urlaubsinanspruchnahme bleiben hiervon unberührt.

(5) Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz in der jeweils gültigen Fassung.⁶⁾

² Jugendliche haben Anspruch auf Urlaub in gleicher Höhe

³ Geändert durch Tarifvertrag vom 5. November 1992

⁴ Geändert durch Tarifvertrag vom 19. Februar 1997

⁵ Geändert durch Tarifvertrag vom 23. September 2000

⁶ Geändert durch Tarifvertrag vom 5. November 1992

§ 4 Urlaubsanspruch

(1) Der volle Jahresurlaub steht denjenigen Arbeitnehmern zu, deren Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubsjahres bereits bestand, wenn die Wartezeit erfüllt und das Arbeitsverhältnis bei Antritt des Urlaubs nicht gekündigt oder auf weniger als das volle Kalenderjahr befristet ist.

(2) Die Wartezeit für den vollen Jahresurlaub beträgt 6 Monate.

Die Wartezeit ist während der Betriebszugehörigkeit nur einmal zu erfüllen. Beschäftigungszeit, die der Arbeitnehmer als Jugendlicher im Betrieb verbracht hat, wird auf die Wartezeit angerechnet. Sie gilt auch als erfüllt, wenn ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis in verschiedenen Betrieben des gleichen Unternehmens vorliegt. Bei Wiedereintritt in den Betrieb muss die Wartezeit erneut erfüllt werden, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr unterbrochen war. Abwesenheit durch berufliche Weiterbildung in Lehranstalten unterbricht die Betriebszugehörigkeit nicht, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach ihrem Abschluss in den Betrieb zurückkehrt.

(3) Im Laufe des Kalenderjahres ein-⁷⁾ oder austretende Arbeitnehmer haben für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zwölftel ihres vollen Jahresurlaubs. Arbeitnehmer, die bis zum 10. eines Kalendermonats in den Betrieb eintreten, erhalten nach 12-monatiger Beschäftigungszeit im laufenden Kalenderjahr für diesen Kalendermonat einen Urlaubstag; das gleiche

gilt, wenn sie nach einem mindestens 12-monatigen Beschäftigungsverhältnis nach dem 20. eines Kalendermonats ausscheiden.

Arbeitnehmer, die innerhalb der ersten 12 Monate ihres Beschäftigungsverhältnisses aus dem Betrieb ausscheiden, haben für jeden vollen Monat einen Anspruch auf ein Zwölftel von 20 Urlaubstagen. Erfolgt das Ausscheiden aufgrund der Befristung des Arbeitsverhältnisses oder aus betriebsbedingten Gründen, besteht Anspruch auf ein Zwölftel von 30 Urlaubstagen; ausgenommen sind Ferienarbeitsverhältnisse und Aushilfsarbeitsverhältnisse bis zur Dauer von 6 Wochen.

Erläuterung:

Die Rechtsprechung über den gesetzlichen Mindesturlaub ist zu beachten.

Bei der Ermittlung des Gesamturlaubs sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.^{**8)}

(4) Der Anspruch auf Urlaub besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr von einem früheren Arbeitgeber bereits Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

(5) Hat ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Urlaubsjahres aus einem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bereits Urlaub über den nach Ziffer 3 bestimmten Umfang hinaus erhalten, so kann Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

(6) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Tarifurlaubs, der den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitet, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

Erläuterung:

Die Grundsätze der Rechtsprechung über die rechtsmissbräuchliche Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen bleiben unberührt.

⁷ Ein Arbeitnehmer, der im Eintrittsjahr am ersten betrieblichen Arbeitstag die Arbeit im Betrieb aufgenommen hat und bis zum Ende des Kalenderjahres dem Betrieb angehört, hat Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (vgl. Tarifvertrag vom 5. November 1992).

⁸ § 4 Ziff. 3 Abs. 2 geändert durch Tarifvertrag vom 25.5.1987

§ 5 Urlaubsentgelt

(1) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs im Voraus zu bezahlen.

(2) Das Urlaubsentgelt für jeden auf einen Arbeitstag fallenden Urlaubstag sowie für jeden arbeitsfrei belassenen Samstag (§ 3 Ziff. 2 Abs. 2) ist in folgender Weise zu errechnen:

Bruttoverdienst der letzten vor Urlaubsantritt abgerechneten 3 Kalendermonate, geteilt durch die Zahl der in diesen Zeitraum fallenden, für den Arbeitnehmer festgelegten Arbeitstage.

Der so ermittelte Betrag ist mit der Zahl der in den Urlaub fallenden Arbeitstage des Arbeitnehmers zu vervielfältigen. Gesetzliche Wochenfeiertage, Tage bezahlter Arbeitsversäumnis und Krankheits-tage mit Lohnfortzahlung werden wie Arbeitstage mitgerechnet.

Nicht mitgerechnet werden Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer ohne Bezahlung beurlaubt war oder wegen Krankheit nicht gearbeitet hat, wenn die Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist und der Lohn für die versäumte Arbeitszeit nicht fortgezahlt wurde. Besondere Zuwendungen wie Gratifikation, Fahrgelder u. ä. rechnen nicht zum Bruttoverdienst.

In Betrieben mit anderer als monatlicher Lohnperiode treten anstelle einer monatlichen Lohnperiode 3-Dekaden-Lohnperioden, eine 4-wöchige Lohnperiode, zwei 14-tägige Lohnperioden, vier einwöchige Lohnperioden oder ein entsprechender Abrechnungszeitraum.

Ist die Beschäftigungsdauer kürzer als der Berechnungszeitraum, so ist von der Beschäftigungsdauer auszugehen.

(3) Bei Verdiensterhöhungen durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung, die vom Beginn des Berechnungszeitraumes bis zum Beginn des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Tritt die Verdiensterhöhung während des Urlaubs ein, so ist das Urlaubsentgelt anteilig zu erhöhen.

Soweit im Berechnungszeitraum der niedrigere Verdienst enthalten ist, ist dieser um den Prozentsatz zu erhöhen, um den die Tariflohnsätze oder der vereinbarte Lohn sich erhöht haben. Eine Erhöhung der Tariflohnsätze aus Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung wird nicht berücksichtigt.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit oder Arbeitsausfällen (Arbeitsunterbrechungen aus betrieblichen Gründen) eintreten, bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts unberücksichtigt.

Entsprechendes gilt bei Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Absenkung der Arbeitszeit gemäß MTV Textilindustrie vom 08.10.1984 i.d.F. vom 26. Mai 1999 § 2 Ziff. 2 a eintreten.⁹⁾

(4) Bei Teilurlaub gilt das für den ersten Teilurlaub berechnete Urlaubsentgelt auch für die weiteren Urlaubsteile. Abweichend hiervon kann durch Betriebsvereinbarung die Berechnung des Urlaubsentgeltes bei jeder Gewährung von Urlaubsteilen neu vorgenommen werden; die am Anfang des Kalenderjahres getroffene Berechnungsweise gilt für das gesamte Kalenderjahr. Eintretene Verdiensterhöhungen, auch solche zwischen oder in den Teilurlauben, sind nach der vorstehenden Ziff. 3 zu behandeln.

Bei Verdienstminderungen kann eine neue Berechnung des Urlaubsentgelts gemäß Ziff. 2 vorgenommen werden.

(5) Wechselt ein Arbeitnehmer im Laufe eines Urlaubsjahres von betriebsüblicher Arbeitszeit zu einer Teilarbeitszeit oder umgekehrt, so errechnet sich das Urlaubsentgelt im gleichen anteiligen Verhältnis.

⁹⁾ geändert durch Tarifvertrag vom 26. Mai 1999

§ 6 Urlaubsgeld

(1) Die Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld.

Dieses beträgt, bezogen auf die Kalenderjahre

	2022	2023	2024
	Euro	Euro	Euro
bis zu 2 Jahren Betriebszugehörigkeit	605	634	655
von mehr als 2 Jahren Betriebszugehörigkeit	836	876	905
von mehr als 4 Jahren Betriebszugehörigkeit	1.095	1.148	1.186

Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist der 1. Mai des jeweiligen Kalenderjahres.

(2) Das Urlaubsgeld verringert sich bei Teilzeitarbeit entsprechend der kürzeren Arbeitszeit, Krankheitszeiten entsprechend der tariflichen Regelung über die Kürzung des Urlaubs.

(3) Soweit kein Urlaub geltend gemacht werden kann, entfällt das Urlaubsgeld.

(4) Das Urlaubsgeld wird bei Antritt des überwiegenden Teils des Jahresurlaubs ausgezahlt.

(5) Der Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten.

(6) Während des Urlaubsjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmern steht für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des nach Ziff. 1, 2 und 5 vorgesehenen Urlaubsgeldes zu.

Ergibt sich bei einem Austritt im Urlaubsjahr aufgrund der Zwölftelung, dass zuviel Urlaubsgeld ausgezahlt wurde, so ist der Restbetrag zu verrechnen. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat oder der Arbeitnehmer wegen Eintritts in den Ruhestand (z.B. Rente, Vorruhestand) ausscheidet.¹⁰⁾

§ 7 Schlussbestimmungen

(1) Bestehende günstigere betriebliche oder einzelvertragliche Urlaubsregelungen werden von dem vorstehenden Abkommen nicht berührt.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende, § 6 mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 28. Februar 2025, gekündigt werden.

Stuttgart, den 01. April 2023

Südwesttextil –
Verband der Südwestdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie e. V.

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

Edina Brenner

Roman Zitzelsberger

Ivan Curkovic