



**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg**

# **Urlaubsabkommen (ERA) 2024**

**Elektro- Handwerk  
Baden-Württemberg**

Abschluss:	01.06.2024
Gültig ab:	01.07.2024
Gültig bis:	31.12.2025
Kündigungsfrist:	3 Monate zum Monatesende

Zwischen dem

Fachverband Elektro- und Informationstechnik  
Baden-Württemberg, Stuttgart

und der

Industriegewerkschaft Metall,  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgendes

**Urlaubsabkommen**  
**(zum ERA-Tarifvertrag v. 01.06.2024)**  
für die Elektrohandwerke in Baden-Württemberg

vereinbart:

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1.1 **räumlich:**  
für das Land Baden-Württemberg;
- 1.2 **fachlich:**  
für alle Betriebe, die selbst oder deren Innungen dem Fachverband  
Elektro- und Informationstechnik Baden-Württemberg angehören.
- 1.3 **persönlich:**  
für alle in diesen Betrieben Beschäftigten<sup>1</sup>, Auszubildenden und dual  
Studierenden, die Mitglied der IG Metall sind.

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;

- 1.4 **Öffnungsklausel**  
Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.  
Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung  
zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit nicht durch diesen  
Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist, vereinbart  
werden. Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht  
zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen. Im Übrigen  
bleiben die Rechte des Betriebsrats unberührt.

Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere  
Regelungen vereinbart werden.

<sup>1</sup> Alle Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und stehen zur Anwendung für weibliche,  
männliche und diverse Personen gleichermaßen.

## § 2 Urlaubsanspruch

- 2.1 Beschäftigte/Auszubildende/dual Studierende haben in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf bezahlten Urlaub.  
Dieser setzt sich aus dem gesetzlichen Mindesturlaub, einem zusätzlichen tariflichen Urlaub (§ 3 Abs. 1), sowie - bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen - aus dem Zusatzurlaub für lange Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 2) und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 3 Abs. 3) zusammen. 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/  
Ausbildungsverhältnisses.  
  
Das gleiche gilt beim Tod von Beschäftigten/Auszubildenden/dual Studierenden. Der Urlaubsanspruch, der Beschäftigten/Auszubildenden/dual Studierenden noch zugestanden hätte, ist gegenüber dem/der Ehegatten/in 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/Ausbildungsverhältnis 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 der Beschäftigten/Auszubildenden/dual Studierenden 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 Beschäftigte, Auszubildende, dual Studierende erhalten für jeden vollen Monat der Beschäftigung 1/12 des jährlichen Urlaubsanspruchs.
- 2.5.2 Im Laufe des Urlaubsjahres aus dem Betrieb ausscheidende Beschäftigte/Auszubildende/dual Studierende erhalten für jeden vollen Monat der Beschäftigung 1/12 des Jahresurlaubs.  
Dies gilt auch bei Ausscheiden vor Erfüllung der Wartezeit.

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 Beschäftigte/Auszubildende/dual Studierende für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses den Beschäftigten/Auszubildenden/dual Studierenden eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

2.7 Haben Beschäftigte/Auszubildende/dual Studierende bereits Urlaub über den ihnen 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 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

- bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten im Urlaubsjahr,
- wenn das Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung zusammenhängend über 3 Monate ruht.

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

Erkranken Beschäftigte/Auszubildende/r/dual Studierende/r während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

### **Protokollnotiz**

Die Tarifvertragsparteien für die Tarifverträge der elektrotechnischen Handwerke in Baden-Württemberg erklären übereinstimmend, dass

- die Regelung für den anteiligen Urlaubsanspruch beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte (Zwölfteilung) nur den tariflichen Teil des gesamten Urlaubsanspruchs (10 Urlaubstage = Arbeitstage) betrifft. Von dieser Zwölfteilung beim Ausscheiden aus dem Betrieb in der zweiten Jahreshälfte wird der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht erfasst,

- Arbeitsunfähigkeit sowie Zeiten einer Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur weder kraft Gesetz noch kraft Vereinbarung zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führen. Die Kürzungsregelung gemäß Ziff. 2.9 Urlaubsabkommen erfasst lediglich Fälle mit ruhendem Arbeitsverhältnis wie z.B. Elternzeit, freiwilliger Wehrdienst, Freiwilligendienst, ruhendes Arbeitsverhältnis für Bildungsmaßnahmen etc.

2.10 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Im Fall der Übertragung muss dieser Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

2.11 Der gesamte Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde. Konnte der gesetzliche Mindesturlaub und ein gegebenenfalls bestehender gesetzlicher Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, erlöscht dieser Anspruch jedoch erst 12 Monate nach Ablauf des in Satz 1 genannten Zeitraums.

**Protokollnotiz:**

Sollte der Gesetzgeber diesen Punkt zukünftig regeln, werden die Tarifvertragsparteien darüber Verhandlungen aufnehmen.

2.12 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten/Auszubildenden/dual Studierenden zu berücksichtigen, sofern nicht die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter/Auszubildender/dual Studierender, 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**

3.1.1 Der jährliche Urlaub für Beschäftigte/Auszubildender/dual Studierende, deren Arbeitszeit gem. § 7 Manteltarifvertrag<sup>2</sup> (zum ERA-Tarifvertrag mit Datum v. 01.06.2024) für die Elektrohandwerke in Baden-Württemberg auf 5 Werktage pro Arbeitswoche verteilt ist, beträgt 30 Arbeitstage. Er setzt sich aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen und einem zusätzlichen tariflichen Urlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen zusammen. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch angerechnet.

---

<sup>2</sup> Mit der Ausnahme § 7.2.6 Manteltarifvertrag (zum ERA-Tarifvertrag mit Datum v. 01.06.2024)

3.1.2. Der jährliche Urlaub für Beschäftigte/Auszubildender/dual Studierende, deren Arbeitszeit gem. § 7.2.6 des Manteltarifvertrags (zum ERA-Tarifvertrag mit Datum v. 01.06.2024) für die Elektrohandwerke in Baden-Württemberg auf 4 Tage pro Arbeitswoche verteilt ist, beträgt 24 Arbeitstage. Er setzt sich aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 16 Arbeitstagen und einem zusätzlichen tariflichen Urlaubsanspruch von 8 Arbeitstagen zusammen. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch angerechnet.

3.2. Dazu kommt ein Zusatzurlaub von einem Arbeitstag in jedem Urlaubsjahr nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren. 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/die Beschäftigte günstigere Regelung vereinbart worden ist.

**Protokollnotiz zu § 3.2:**

Diese Regelung gilt nur für den Urlaub nach Absatz 1.

3.3. Für den Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Von schwerbehinderten Menschen genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch und danach auf den gesetzlichen Zusatzurlaubsanspruch angerechnet.

3.4. Bei Ableistung des freiwilligen Wehrdienstes oder Freiwilligendienstes oder bei Teilnahme an Eignungsübungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.

3.5. Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt folgendes:

3.5.1. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte, Auszubildende, dual Studierende in regelmäßiger Arbeitszeit/Ausbildungszeit zu arbeiten hat bzw. ausgebildet wird.

3.5.2. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit/Ausbildungszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrere Wochen verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche bzw. im Fall einer Vereinbarung zu einer 4 Tage Woche gem. § 7.2.6 Manteltarifvertrag (zum ERA-Tarifvertrag mit Datum v. 01.06.2024) in Baden-Württemberg, 4 Tage je Woche als Arbeitstage.

3.5.3. Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

3.5.4 Beschäftigte/Auszubildende/dual Studierende in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaubsanspruch von Beschäftigten/Auszubildenden/dual Studierenden entspricht, welche im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt werden.

3.6 Werksferien sind spätestens bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

## **§ 4 Urlaubsentgelt**

### **4.1 Für Beschäftigte**

Die Urlaubsvergütung bei Erholungsurlaub und Zusatzurlaub besteht aus dem Urlaubsentgelt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld.

#### **4.1.1.1 Urlaubsentgelt**

Während des Urlaubs werden die festen Bestandteile des Monatsentgelt weitergezahlt.

4.1.1.2 Bei der Berechnung für einen Urlaubstag entfällt dabei für Beschäftigte, deren Arbeitszeit auf 5 Tage pro Kalenderwoche verteilt ist  $1/21,75$  dieser Bezüge. Auf einen Urlaubstag entfällt  $1/5$  der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

4.1.1.3 Bei der Berechnung für einen Urlaubstag entfällt dabei für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 7.2.6 Manteltarifvertrag (zum ERA-Tarifvertrag mit Datum v. 01.06.2024) für die Elektrohandwerke in Baden-Württemberg auf 4 Tage pro Kalenderwoche verteilt ist  $1/17,4$  dieser Bezüge. Auf einen Urlaubstag entfällt  $1/4$  der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

4.1.1.4 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 bereits in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen, Krankengeldzuschüsse und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen. Bei der Berechnung für einen Urlaubstag wird dieser Betrag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

#### **4.1.2 Zusätzliches Urlaubsgeld**

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % des täglich Urlaubsentgelts nach Ziff. 4.1, welches mit den Urlaubstagen, auf die der Beschäftigte Anspruch hat, multipliziert wird.

## 4.2 **Für Auszubildende, dual Studierende:**

4.2.1 Die Urlaubsvergütung für Auszubildende und dual Studierende besteht aus

- der weiter zu zahlenden Ausbildungsvergütung;
- dem zusätzlichen Urlaubsgeld.

4.2.2 Für den Urlaub ist ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % der weiter zu zahlenden Ausbildungsvergütung zu zahlen

4.2.3 Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für jeden Urlaubstag 2,4 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

## 4.3 **Auszahlung**

Die Urlaubvergütung wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

4.3.1 Die Urlaubvergütung wird grundsätzlich an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume festgelegten Tagen bezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Entgeltabschlagszahlungen bzw. Ausbildungsvergütungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt. Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe des/der Entgelts/Ausbildungsvergütung der fälligen Entgelt-/Ausbildungsvergütungszahlung erfolgen.

4.3.2 Abweichend davon kann die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes mit Zustimmung des Betriebsrats - in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Beschäftigten - auch in Teilbeträgen im Kalenderjahr der Fälligkeit ausbezahlt werden.

4.4 Urlaubsdauer und Urlaubvergütung bleiben durch Kurzarbeit unberührt und dürfen nicht gekürzt werden.

4.5 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Tarifvertrag über Arbeitsentgelte oder Ausbildungsvergütungstarifvertrag, so ist die Urlaubvergütung vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags über Arbeitsentgelte oder Ausbildungsvergütungstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das gleiche gilt für außertarifliche Entgelt- oder Ausbildungsvergütungserhöhungen.

**§ 5  
Inkrafttreten und Kündigung**

- 5.1 Dieses Urlaubsabkommen tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- 5.2 Dieses Abkommen kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2025, ganz oder teilweise gekündigt werden.
- 5.3 Dieses Urlaubsabkommen ersetzt das Urlaubsabkommen vom 20. März 2012.
- 5.4 Bestehende günstigere Regelungen bleiben durch dieses Abkommen unberührt.

Stuttgart, den 01.06.2024

Fachverband Elektro- und Informationstechnik  
Baden-Württemberg

Thomas Bürkle

Klaus Rümmele

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Barbara Resch

Saskia Genthner