



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung**

Urlaubsabkommen 2012

**Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg**

Abschluss:	20.03.2012
Gültig ab:	01.04.2012
Kündbar zum:	30.04.2013
Kündigungsfrist:	3 Monate

Zwischen dem

Fachverband Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg, Stuttgart

und der

Industriegewerkschaft Metall,
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgendes

Urlaubsabkommen in der Fassung vom 20.03.2012

vereinbart:

§ 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 Innungen dem Fachverband
Elektro- und Informationstechnik Baden-Württemberg angehören,
ausschließlich der Betriebe des Informationstechniker-Handwerks.

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 **für alle in diesen Betrieben Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall
sind;**

Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Arbeiterinnen und
Arbeiter (gewerbliche Beschäftigte) sowie die in den §§ 1.1.3.1.1 ff.
genannten Angestellten und die in § 1.1.3.2 genannten Auszubildenden.
Als Angestellte gelten kaufmännische und technische Beschäftigte sowie
Beschäftigte in Meisterfunktion.

1.1.3.1.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die
eine Beschäftigung ausüben, die für die Zuständigkeitsaufteilung unter
den Rentenversicherungsträgern nach dem Sechsten Buch des
Sozialgesetzbuches - SGB VI als Angestelltentätigkeit bezeichnet wird,
auch wenn sie wegen der Höhe des Einkommens nicht
versicherungspflichtig sind.

1.1.3.1.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die
Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter/innen von juristischen
Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die
Geschäftsführer/innen und deren Stellvertreter/innen, alle
Prokuristen/innen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5
BetrVG;

1.1.3.2 für alle gewerblichen, kaufmännischen und technischen Auszubildenden,

die Mitglied der IG Metall sind.

- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen des Urlaubs aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten des/der Beschäftigten/Auszubildenden vom Tarifvertrag abweichen.

- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die/den Beschäftigte/n bzw. im Ausbildungsvertrag können für die/den Auszubildende/n 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 Jede/r Beschäftigte/Auszubildende hat 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 des/der Beschäftigten/Auszubildenden. Der Urlaubsanspruch, der dem/der Beschäftigten/Auszubildenden 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 des/der Beschäftigten/Auszubildenden 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 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 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 dem/der Beschäftigten /Auszubildenden für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

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

2.7 Hat der/die Beschäftigte/Auszubildende bereits Urlaub über den ihm/ihr 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 Anspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

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.

Erkrankt ein/e Beschäftigte/r/Auszubildende/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. 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 des/der Beschäftigten/Auszubildenden zu berücksichtigen, sofern nicht die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter/Auszubildender, 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 Beschäftigte/Auszubildende 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.

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 entfällt

3.5 entfällt

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

3.7 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt folgendes:

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

3.7.2 Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit/Ausbildungszeit 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.

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

3.7.4 Beschäftigte/Auszubildende in Betrieben, in denen in regelmäßiger

Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaubsanspruch eines/r Beschäftigten/Auszubildenden entspricht, welche/r im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

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

§ 4 Urlaubsentgelt

- 4.1 Das Urlaubsentgelt (während des Erholungs- und Zusatzurlaubs zu zahlender Lohn/Gehalt/Ausbildungsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung) errechnet sich wie folgt:

4.1.1 Für gewerbliche Beschäftigte:

- 4.1.1.1 hinsichtlich der Lohnhöhe:
150 % des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate bei Monatsberechnung vor Antritt des Urlaubs. Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Gesamtverdienst des/der gewerblichen Beschäftigten in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen und sonstigen Zuschläge, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge, Auslösung, 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/der einzelnen gewerblichen Beschäftigten ohne Mehrarbeitsstunden.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit wöchentlich unterschiedlicher Arbeitszeit gilt als wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit 1/10 der Arbeitszeit der letzten 10 abgerechneten Wochen; bei Monatsabrechnung 1/3 der Arbeitszeit der letzten 3 abgerechneten Monate.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

4.1.2 Für kaufmännische und technische Beschäftigte sowie Beschäftigte in Meisterfunktion:

- 4.1.2.1 Das Urlaubsentgelt des/der kaufmännischen und technischen Beschäftigten sowie Beschäftigten in Meisterfunktion besteht aus dem Gehalt einschließlich aller Zulagen und Zuschläge, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen, Krankengeldzuschüsse und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen 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 1/21,75 dieser Bezüge.

4.1.3 Für Auszubildende:

4.1.3.1 Das Urlaubsentgelt für Auszubildende besteht aus

- der weiter zu zahlenden Ausbildungsvergütung;
- der zusätzlichen Urlaubsvergütung.

4.1.3.2 Für den Urlaub ist eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der weiter zu zahlenden Ausbildungsvergütung zu zahlen

4.1.3.3 Die zusätzliche Urlaubsvergütung beträgt für jeden Urlaubstag 2,4 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

4.2 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

4.2.1 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume festgelegten Tagen bezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Lohn-/Gehalts- oder Lohnabschlagszahlungen bzw. Ausbildungsvergütungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt. Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe des/der Netto-Lohns/-Gehalts/-Ausbildungsvergütung der fälligen Lohn-/Gehalts-/Ausbildungsvergütungszahlung erfolgen.

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

4.3 Urlaubsdauer und Urlaubsentgelt bleiben durch Kurzarbeit unberührt und dürfen nicht gekürzt werden.

4.4 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Lohn-, Gehalts- oder Ausbildungsvergütungstarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Lohn-, Gehalts- oder Ausbildungsvergütungstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Lohn-, Gehalts- oder Ausbildungsvergütungserhöhungen.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.lw-igm.de>

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

5.1 Dieses Urlaubsabkommen tritt am 1. April 2012 in Kraft.

5.2 Dieses Abkommen kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. April 2013, ganz oder teilweise gekündigt werden.

5.3 Dieses Urlaubsabkommen ersetzt das Urlaubsabkommen vom 16.01.2007.

5.4 Bestehende günstigere Regelungen bleiben durch dieses Abkommen unberührt.

Stuttgart, den 20. März 2012

Fachverband Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg

gez. Thomas Bürkle

gez. Richard Eschbach

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Jörg Hofmann

gez. Sabine Zach

