



**IG Metall**  
**Bezirk Baden-Württemberg**  
**Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Urlaubsabkommen**  
**für Arbeiter und Angestellte**  
**1997**

**Edelmetallindustrie**  
**Baden-Württemberg**

Abschluss:	19.03.1997
Gültig ab:	01.01.1997
Kündbar zum:	31.03.2002
Frist:	3 Monate

Zwischen

1. der Tarifgemeinschaft im Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e. V., Pforzheim
2. dem Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd
3. dem Verband der Deutschen Uhrenindustrie e. V., Pforzheim

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Stuttgart

wird folgendes

vereinbart:

## Urlaubsabkommen

### § 1

#### Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e.V., Pforzheim
2. des Edelmetallverbandes e.V., Schwäbisch Gmünd
3. des Verbandes der Deutschen Uhrenindustrie e.V., Pforzheim

sind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeiter einschließlich der Nichtmetallarbeiter und der Heimarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind;

1.1.3.2 für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind.

Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle in 1.1.3.2 des MTV für Arbeiter und Angestellte vom 11.08.1978 genannten Arbeitnehmer.

- 1.1.3.3 Die Anwendung des Tarifvertrages auf Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien durch Einzelarbeitsvertrag wird hierdurch nicht berührt.
- 1.1.3.4 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.
- 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 muss im laufenden Urlaubsjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden. Wird der Urlaub geteilt, so soll bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Arbeitnehmers oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.  
  
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. 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 volle 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 Der volle Anspruch des Arbeitnehmers 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 angefangenen 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 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 abgeholten 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 Kriegsoferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonungszeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Bei anderweitig ärztlich verordnetem Erholungsaufenthalt bleibt die teilweise oder volle Anrechnung auf den Urlaub der vorherigen Vereinbarung mit der Geschäftsleitung unter Hinzuziehung des Betriebsrates überlassen.

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 6 Monaten im Urlaubsjahr, höchstens jedoch um 10 Urlaubstage.

Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Berufskrankheit oder eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Arbeitsunfalles 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 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 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 Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG bleibt unberührt.

### § 3 Urlaubsdauer

3.1 Der jährliche Urlaub für Arbeitnehmer 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 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 Satz 1.

3.3 Für den Zusatzurlaub der Schwerbeschädigten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

3.4 Politisch Verfolgte im Sinne 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.

3.5 Treffen bei einem Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Ziff. 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 Bestimmungen.

3.7 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt folgendes:

3.7.1 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

3.7.2 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.

- 3.7.3 Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
- 3.7.4 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.
- 3.8 Werksferien sind spätestens bis zum Ablauf des 2. Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und bekannt zu geben. Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit dringenden betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen. Als Werksferien gelten nicht die in § 9.4.1 Manteltarifvertrag genannten Anlässe.
- Bei Werksferien haben Arbeitnehmer, deren voller oder anteiliger Jahresurlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Werksferien, Anspruch auf Beschäftigung und soweit diese nicht möglich ist, auf Zahlung von Lohn bzw. Gehalt für die ihren Urlaub überschreitenden Tage der Werksferien.
- Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die die Wartezeit noch nicht zurückgelegt haben. Nach Erfüllung der Wartezeit ist der im Urlaubsjahr des Eintritts entstandene Teilurlaubsanspruch anrechenbar.

#### § 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 Während des Urlaubs werden die festen Bestandteile des Monatslohnes (§ 12.3.1 MTV) /-gehaltes weitergezahlt.
- 4.1.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die leistungs- und zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/-gehaltes 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 Monatslohnes/-gehaltes enthalten sind.
- Die Ermittlung dieser variablen Bestandteile ergibt sich jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Krankenlohn, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, die Vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen.
- Bei der Berechnung der Urlaubsgrundvergütung für einen Urlaubstag wird dieser Betrag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

**Protokollnotiz:**

Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gem. 11.3.2 MTV), beträgt

der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

4.1.3 Die zusätzliche Urlaubsvergütung pro Urlaubstag beträgt 50 % von

- 1/21,75 der gemäß § 4.1.1 ermittelten Urlaubsvergütung
- und
- dem gemäß § 4.1.2 ermittelten Betrag.

Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden entfallen auf einen Urlaubstag 1/5 der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß §§ 8.1/8.6 MTV (Vollzeitarbeitnehmer) bzw. 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des einzelnen Beschäftigten ohne Mehrarbeitsstunden.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit wöchentlich unterschiedlicher Arbeitszeit gilt als wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit 1/10 der Arbeitszeit der letzten 10 abgerechneten Wochen.

4.1.4 Betriebliche Vereinbarungen können getroffen werden über die Berechnung des Urlaubsentgelts nach Stunden, wobei ein Stundenfaktor von 1 geteilt durch 4,35 x tariflicher regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit zugrunde zu legen ist.

4.2 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 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 der zusätzlichen Urlaubsvergütung einheitlich festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. Juni eines Urlaubsjahres.

4.3 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.

4.4 Das Urlaubsentgelt für Heimarbeiter beträgt 20,25 % des in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen Jahres bis zum 30. April des darauffolgenden Jahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgeltes - ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen und vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

4.5 Soweit sich der Urlaubsanspruch gem. § 2.9 bei einer Krankheitsdauer von über 6 Monaten für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs, höchstens jedoch um 10 Urlaubstage verringert, kann die hierauf entfallende Urlaubsvergütung pro Urlaubstag für maximal 5 Urlaubstage in Abzug gebracht werden.

§ 5

**Inkrafttreten und Kündigung**

- 5.1 Dieses Abkommen tritt am 01. Januar 1997 in Kraft.
- 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. März 2002, gekündigt werden.

Pforzheim, den 19. März 1997

Tarifgemeinschaft im Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e.V., Pforzheim

Verband der Deutschen Uhrenindustrie e.V., Pforzheim

Herbert Rümelin

Eberhard Hofmeister

Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

Helmut Hutt

Industriegewerkschaft Metall Bezirksleitung Stuttgart

Gerhard Zambelli

Walter Beraus