



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

## **Urlaubsabkommen**

für Beschäftigte  
der Metall- und Elektroindustrie  
in Baden-Württemberg

<b>Abschluss:</b>	<b>11.11.2021</b>
<b>Gültig ab:</b>	<b>01.01.2022</b>
<b>Kündbar:</b>	<b>3 Monate zum Monatsende</b>

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)**

und der

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

wird folgendes

**Urlaubsabkommen  
für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**

vereinbart:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

**räumlich:**

für das Tarifgebiet Baden-Württemberg

**fachlich:**

für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) ist

**persönlich:**

für alle Beschäftigte<sup>1</sup> in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrags gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die

---

<sup>1</sup> Sämtliche verwendeten Begriffe wie z. B. Beschäftigte sind als geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verstehen (m/w/d).

Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden, die Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und die in Heimarbeit Beschäftigten.

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 zu Ungunsten des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

## § 2

### Urlaubsanspruch

#### 2.1 Urlaubsjahr

Jeder Beschäftigte hat in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

#### 2.2 Entstehen

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem 6-monatigen ununterbrochenen Arbeitsverhältnis im Betrieb. Diese Wartezeit ist auch bei einem Wiedereintritt im Betrieb zu erfüllen.

Der volle Anspruch des Beschäftigten auf die in diesem Urlaubsabkommen festgelegte Urlaubsdauer besteht nach einmaliger Erfüllung der Wartezeit schon zu Beginn des Urlaubsjahres.

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.

#### 2.3 Aufteilung

Der Urlaub wird zur Erholung gewährt. Er muss im laufenden Kalenderjahr und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinander folgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden,

wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit geleistet werden.

#### **2.4 Zeitliche Festlegung des Urlaubs**

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.

#### **2.5 Krankheit während des Urlaubs**

Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

#### **2.6 Übertragung**

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung bis zum 31. März des nächsten Kalenderjahres ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Danach erlischt er, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

Kann Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt dieser erst mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres.

#### **2.7 Werksferien**

Werksferien sollen grundsätzlich spätestens bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat vereinbart und bekannt gegeben werden.

Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit dringenden betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten überwiegen.

Bei Werksferien haben Beschäftigte, deren voller oder anteiliger Jahresurlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Werksferien, Anspruch auf Beschäftigung und, soweit diese nicht möglich ist, auf Zahlung von Entgelt für die ihren Urlaub überschreitenden Tage der Werksferien.

Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die die Wartezeit noch nicht erfüllt haben. Nach Erfüllung der Wartezeit ist der im Urlaubsjahr des Eintritts entstandene Teilurlaubsanspruch anrechenbar.

## § 3

### Urlaubsdauer

#### 3.1 Regelurlaub

Der jährliche Urlaub für Beschäftigte beträgt 30 Arbeitstage.

#### 3.2 Zusatzurlaub Jubilare

Dazu kommt ein Zusatzurlaub von jährlich einem Arbeitstag im Urlaubsjahr nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren (Jubilare).

Eine frühere Beschäftigung in demselben Betrieb wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war, sofern nicht betrieblich oder einzelvertraglich eine für den Beschäftigten günstigere Regelung vereinbart worden ist.

#### 3.3 Zusatzurlaub Gießerei

Beschäftigte, die ständig in der Gießerei unter den dortigen erschwerten Arbeitsbedingungen beschäftigt sind, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen.

Einzelheiten ergeben sich aus der Anlage.

#### 3.4 Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen

Für den Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

#### 3.5 Berechnung der Urlaubsdauer

Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes:

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

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.

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

#### 3.6 Teilzeit und Schichtarbeit

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.

### **3.7 Ein- und Austritt**

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. Bei Austritt in der zweiten Kalenderjahreshälfte darf der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch jedoch nicht unterschritten werden.

### **3.8 Krankheit und Kur**

Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit sowie Zeiten einer von einem Träger der Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten entgeltfortzahlungspflichtigen stationären Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

### **3.9 Kürzungsvorschriften**

Die in 3.8 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 drei Monate ruht oder
- bei einer Krankheitsdauer von über neun Monaten im Urlaubsjahr.

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

### **3.10 Vorrang anderer gesetzlicher Regelungen**

Bei Ableistung des Wehrdiensts, Ersatzdiensts bzw. vergleichbarer Dienste oder bei Teilnahme an Eignungsübungen sowie bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflege-/ Familienpflegezeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **3.11 Rundungsregelung**

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

### **3.12 Früheres Arbeitsverhältnis**

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

### **3.12 Urlaubsbescheinigung bei Ausscheiden**

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

## § 4

### Urlaubsvergütung

#### 4.1 Zusammensetzung

Die Urlaubsvergütung bei Erholungsurlaub und Zusatzurlaub besteht aus

- dem Urlaubsentgelt und
- dem zusätzlichen Urlaubsgeld.

#### 4.2 Berechnung und Auszahlung des Urlaubsentgelts

Während des Urlaubs werden die festen Bestandteile des Monatsentgelts und die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts weitergezahlt.

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 in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind<sup>2</sup>, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, altersvorsorgewirksame Leistungen sowie einmalige Zuwendungen. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für einen Urlaubstag wird dieser Betrag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

Das Urlaubsentgelt wird mit der regulären Abrechnung des jeweiligen Monats ausgezahlt.

#### 4.3 Berechnung und Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds - Standardmodell

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 50 % von

- $1/21,75^3$  des gemäß § 4.2 Abs. 1 ermittelten Urlaubsentgelts

und

- dem gemäß § 4.2 Abs.2 ermittelten Betrag

pro Urlaubstag. Auf einen Urlaubstag entfällt  $1/5$  der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 7 MTV.

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird grundsätzlich zusammenhängend an einem Stichtag spätestens bis zum 30. Juni eines jeden Kalenderjahrs ausgezahlt. Durch Betriebsvereinbarung

---

<sup>2</sup> Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gemäß § 35.3 MTV) beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

<sup>3</sup> Ist eine Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage pro Woche vertraglich vereinbart, ist dieser Wert entsprechend umzurechnen.

kann auch festgelegt werden, dass das zusätzliche Urlaubsgeld jeweils mit Urlaubsnahme ausbezahlt wird.

#### **4.4 Berechnung und Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds - Alternativmodell**

Alternativ kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung das nachfolgende Modell für die Berechnung und Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds vereinbart werden:

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird einheitlich an einem Stichtag, spätestens bis zum 30. Juni eines jeden Kalenderjahres, ausbezahlt.

Hat der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt die Wartezeit noch nicht erfüllt, ist das zusätzliche Urlaubsgeld spätestens im Monat nach Erfüllung der Wartezeit auszubezahlen.

Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgelds berechnet sich wie folgt:

Anzahl der Urlaubstage<sup>4</sup>/21,75<sup>5</sup> \* 50 % des Monatsverdienstes

Für die Berechnung des Monatsverdienstes sind zugrunde zu legen:

- Die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts im Abrechnungsmonat<sup>6</sup> sowie
- die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgelds einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

#### **4.5 Kurzarbeit**

Die Urlaubsvergütung bleibt durch Kurzarbeit unberührt.

#### **4.6 Tarifierhöhung**

Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, so ist die Urlaubsvergütung ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des

---

<sup>4</sup> Maßgeblich ist die Anzahl der Urlaubstage anhand der im Abrechnungszeitpunkt bekannten Sachlage.

<sup>5</sup> Ist eine Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage pro Woche vertraglich vereinbart, ist dieser Wert entsprechend umzurechnen.

<sup>6</sup> Durch diese Art der Berechnung wird die Verknüpfung von tatsächlicher Inanspruchnahme eines Urlaubstages und dem zusätzlichen Urlaubsgeld aufgehoben.

Tarifvertrags über Entgelte und Ausbildungsvergütungen auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Entgelterhöhungen.

#### **4.7 Rückerstattung**

Hat der Beschäftigte bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann die dafür gezahlte Urlaubsvergütung grundsätzlich nicht zurückgefordert werden.

#### **4.8 Abgeltung**

Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nicht zulässig.

Ausnahmen davon sind nur möglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei längerer Krankheit, wenn und soweit dadurch im Urlaubsjahr oder im geltenden Übertragungszeitraum kein Urlaub mehr genommen werden kann.

Beim Tod des Beschäftigten hat die Abgeltung gegenüber den Erben zu erfolgen.

### **§ 5**

#### **Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.01.2022 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Ändern sich wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen, die den Regelungsgegenstand dieses Tarifvertrags betreffen, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine möglicherweise erforderliche Anpassung zu prüfen.

Stuttgart, den 11.11.2021

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V.  
(Südwestmetall)

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

\_\_\_\_\_  
gez. Wilfried  
Porth

\_\_\_\_\_  
gez. Peer-Michael  
Dick

\_\_\_\_\_  
gez. Roman  
Zitzelsberger

\_\_\_\_\_  
gez. Barbara  
Resch

## Anlage Gießereiurlaub

1. Die vertragsschließenden Parteien stimmen darin überein, dass „ständig“ nicht im Sinne einer ununterbrochenen Anwesenheit in der Gießerei zu verstehen ist.

2. Dieser Zusatzurlaub steht folgenden Gießerei-Beschäftigten zu:

- Former, Maschinenformer, Kernmacher, Formplattenmacher, Gussputzer, Schmelzer, Beschäftigte am Ofen, Ausleerer, Kranführer, Reparaturschlosser, die ständig in der Gießerei beschäftigt sind und alle innerhalb der Gießerei mit Hilfsarbeiten Beschäftigte
- Ferner diejenigen, die mit dem Entladen von Waggons oder auf dem Kastenplatz beschäftigt werden
- sowie alle zwar nicht namentlich aufgezählten, aber vergleichbaren Tätigkeiten.
- Weiterhin z. B. Betriebsingenieure in der Gießerei, Gießerei-Assistenten, Gießerei-Meister, Gießerei-Untermeister, Arbeitsvorbereiter (Kalkulatoren) in der Gießerei, Kontrollmeister in der Gießerei, wenn sie überwiegend in der Gießerei unter den dortigen erschwerten Arbeitsbedingungen beschäftigt sind.

Nicht in Frage kommen sonstige Beschäftigte auf dem Hof sowie Kraftfahrer, Modellschreiner und Modellschlosser.