



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

**Manteltarifvertrag
für Beschäftigte
2014**

**Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg
- Bereich Metallbau -**

Abschluss:	11.12.2013
Gültig ab:	01.01.2014
Kündbar zum:	31.12.2015
Kündigungsfrist:	3 Monate zum Monatsende

Zwischen dem

**Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg**

und der

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

wird folgender

**Manteltarifvertrag
für Beschäftigte - Bereich Metallbau -**

abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 **räumlich:** für das Land Baden-Württemberg;

räumlich

1.1.2 **fachlich:** für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber

fachlich

- a) direktes Mitglied im Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)
 - vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) -
 - vormals Fachverband Metall Baden-Württemberg - sind

oder

- b) Mitglied in einer dem Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)
 - vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) -
 - vormals Fachverband Metall Baden-Württemberg - angeschlossenen Innung sind.

1.1.3 **persönlich:** für alle gewerblichen Beschäftigten sowie für alle kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister in den in 1.1.2 genannten Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

persönlich

1.1.3.1 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 sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.2 Ausgenommen sind weiter die in Heimarbeit Beschäftigten. Für sie finden jedoch § 15 (Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls) und § 16 (Unterstützung bei Todesfall) Anwendung.

1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

1.2.1 Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

**ergänzende
Betriebsverein-
barungen
Einzelarbeitsvertrag**

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.4 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

**Rechte des
Betriebsrats**

§ 2 Einstellung

2.1.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Wesentliche Änderungen der Vertragsbedingungen werden ergänzend vereinbart.

Arbeitsvertrag

2.1.2 Aus dem Arbeitsvertrag müssen mindestens die tarifliche Entgeltgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des monatlichen Entgelts (brutto), die vereinbarte Tätigkeit sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

**Mindestinhalt
des Arbeitsver-
trags**

2.2 Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt sowie nachgewiesener Entgeltausfall in angemessener Höhe zu vergüten.

Vorstellungskosten

§ 3 Probezeit

3.1 Eine Probezeit gilt nur dann als vereinbart, wenn hierüber eine schriftliche Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrages vorliegt.

3.2 Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von drei Monaten, kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

**Dauer
Kündigung**

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4.1 Erreichen der Altersgrenze

**Erreichen der
Altersgrenze**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Beschäftigten die für sie maßgebliche Regelaltersrente erreichen.

4.2	Kündigung	Kündigung
4.2.1	Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.	Form
4.2.2	Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muss schriftlich vereinbart sein.	
4.3	Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Bei der Aushändigung eines endgültigen Zeugnisses ist das Zwischenzeugnis zurückzugeben.	Zwischenzeugnis
4.4	Beim Wechsel maßgebender Vorgesetzter und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe ist auf Verlangen des Beschäftigten eine Erklärung über seine Tätigkeit, Führung und Leistung zu den Personalakten zu nehmen. Dem Beschäftigten ist eine Abschrift auszuhändigen.	
4.5	Hiervon unberührt bleibt der Anspruch des Beschäftigten auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses; auch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis.	
4.6	Nach der Kündigung ist dem Beschäftigten auf Wunsch unter Fortzahlung der Vergütung angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stellung zu gewähren. Gleiches gilt für die Meldepflicht bei der Arbeitsagentur (§ 38 SGB III in der jeweils geltenden Fassung). Der Beschäftigte hat den Arbeitsausfall auf Verlangen glaubhaft zu machen.	Arbeitsausfall wg. Arbeitssuche
§ 5 Kündigungsfristen		
5.1	Die Kündigungsfrist des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.	Kündigungsfrist
5.2	Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten beträgt:	Längere Kündigungsfristen des Arbeitgebers
5.2.1	Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 2 Jahren vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren einen Monat zum Monatsende nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren zwei Monate zum Monatsende nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 8 Jahren drei Monate zum Monatsende nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren fünf Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Jahren sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

5.3 Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. **fristlose Kündigung**

§ 6 Alterssicherung

6.1 Einem Beschäftigten, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Sein Verdienst darf sich nicht mindern. Der Verdienst errechnet sich nach § 2.4 TV Betriebliche Sonderzahlungen (Alterssicherungsverdienst). **Kündigungsschutz
Verdienstsicherung**

6.2 Tarifliche Entgelterhöhungen steigern den Alterssicherungsverdienst entsprechend der Entgeltgruppe.

6.3.1 Werden im Betrieb tarifliche Entgelterhöhungen voll oder teilweise auf das Effektiventgelt gegeben (errechnet auf der Basis des Effektivverdienstes), so erhöht sich dadurch der Alterssicherungsverdienst.

6.3.2 Werden übertarifliche Entgeltbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen der Entgelte angerechnet, so kann eine solche Anrechnung auch bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auch auf den Alterssicherungsverdienst aus.

6.4.1 Einem Beschäftigten darf sein vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden; eine Rückstufung darf nicht erfolgen.

Ihm darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.

6.4.2 Führt eine wesentliche Minderung der Leistungsfähigkeit dazu, dass der Beschäftigte nach Überzeugung des Betriebsrats und des Arbeitgebers nicht mehr auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig sein kann, so gilt folgendes:

6.4.2.1 Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Beschäftigten gemäß § 6.1 einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem anderen Beschäftigten kündigt, auch wenn dieser sozial besser gestellt sein sollte.

6.4.2.2 Ist nachweislich kein freier Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Beschäftigter), auf dem der Beschäftigte gemäß § 6.1 eingesetzt werden kann, so entfällt der besondere tarifliche Kündigungsschutz.

6.4.2.3 Dasselbe gilt, wenn der Beschäftigte gemäß § 6.1 einen anderen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

6.5 Liegt ein wichtiger Grund gemäß § 6.1 zur außerordentlichen Kündigung vor, so gilt die längste tarifliche Kündigungsfrist. **außerordentliche Kündigung**

§ 7 Tarifliche Arbeitszeit

7.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt täglich 7,2 Stunden und wöchentlich 36 Stunden zwischen Montag und Freitag, wenn nicht gemäß nachstehenden Ziffern etwas **regelmäßige Arbeitszeit**

anderes vereinbart wird.

Bei gleichmäßiger und ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit bleibt das monatliche Entgelt konstant.

- | | | |
|---------|--|---|
| 7.2.1 | Durch eine Betriebsvereinbarung oder bei Fehlen eines Betriebsrates mit einzelvertraglicher Vereinbarung ist Samstagsarbeit zulässig. | Samstagsarbeit |
| 7.2.2 | Darüber hinaus kann mit Betriebsvereinbarung, die nicht durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann, die Zuschlagsfreiheit für Samstagsarbeit zugelassen werden, soweit die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit nicht überschritten wird. | |
| 7.3 | Arbeitgeber können mit allen Beschäftigten eines Betriebes, einer Betriebsabteilung, einer Gruppe oder mit einzelnen Arbeitnehmern auf der Basis von 36 Wochenstunden eine Vereinbarung treffen, wonach die Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche und demgemäß die regelmäßige tägliche Arbeitszeit zwischen 7,2 und 8 Stunden betragen kann. | Regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit |
| 7.3.1 | Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Monate. Der erforderliche Zeitausgleich ist mit Freistellung herbeizuführen. Dabei sind die betrieblichen Notwendigkeiten und Wünsche der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen. | Ausgleichszeitraum |
| 7.3.2 | In Betrieben mit Betriebsrat ist hierzu eine Betriebsvereinbarung erforderlich. Darin ist der Personenkreis festzulegen. | Regelung durch Betriebsvereinbarung |
| 7.4.1 | In jedem Betrieb und in jeder Betriebsstätte kann mit 15 % der Belegschaft, mindestens aber für 8 Beschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden festgelegt werden.

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst. | Ausnahmen |
| 7.4.2 | Dies bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Lehnt der Beschäftigte dies ab, so darf ihm daraus kein Nachteil entstehen. | |
| 7.4.3 | Die vereinbarte Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst. | |
| 7.4.4 | Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils einmal vierteljährlich die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. | Mitteilung an Betriebsrat |
| 7.5 | Arbeitszeitkonto | |
| 7.5.1 | Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden. | |
| 7.5.2 | In Betrieben ohne Betriebsrat bedarf es einer einzelvertraglichen Regelung. | |
| 7.5.3 | Kommt es zu einer Betriebsvereinbarung, müssen folgende Punkte berücksichtigt werden: | |
| 7.5.3.1 | Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis zu 45 Stunden betragen, die täg- | Arbeitszeitrahmen |

liche bis zu 10 Stunden, Mehrarbeit fällt erst ab der 46. Wochenstunde an. Sofern keine andere Frist vereinbart ist, ist die Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit (Beginn/Ende) den Beschäftigten mit einer Frist von drei Arbeitstagen anzukündigen.

- | | | |
|-------|---|---------------------------------|
| 7.5.4 | <p>Zum Aufbau eines Zeitkontos können miteinbezogen werden, ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit und entstehende Zuschläge für Mehrarbeit, die in Zeit umgewandelt werden, Vor- oder Nacharbeit gemäß § 8.4 dieses Tarifvertrages sowie Gleitzeit.</p> | Aufbau des Zeitkontos |
| | <p>Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos darf 150 Stunden nicht überschreiten. Die Untergrenze des Kontos kann bis zu 72 Stunden betragen.</p> | Ober-/ Untergrenze |
| 7.5.5 | <p>Mindestens einmal innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraumes von maximal 12 Monaten muss ein Kontostand des einzelnen Beschäftigten zwischen 0-Stunden und 36-Stunden erreicht werden.</p> | Ausgleichszeitraum |
| 7.5.6 | <p>Die Entnahme von Zeitguthaben kann sowohl individuell als auch kollektiv durch Betriebsvereinbarung erfolgen.</p> | Abbau des Zeitkontos |
| | <p>Durch Betriebsvereinbarung kann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber der Abbau der Arbeitszeitkonten geregelt werden.</p> | |
| | <p>Der Abbau kann auch in bezahlten Blockfreizeiten geschehen.</p> | |
| 7.5.7 | <p>Die angesammelten Stunden im Arbeitszeitkonto dürfen nur in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Auszahlung der Arbeitszeitkonten ist vorbehaltlich nachstehender Regelung nicht möglich.</p> | Freizeitausgleich |
| | <p>Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sowie beim Tod des Beschäftigten. Im letztgenannten Falle erfolgt die Auszahlung an unterhaltsberechtignte Angehörige.</p> | Abgeltung des Zeitkontos |
| | <p>Die Beschäftigten sind berechtigt, schriftlich die Abgeltung des Zeitguthabens bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Insolvenz- oder Vergleichsantrag zu verlangen.</p> | |
| | <p>Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und weist das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein Minus auf, so darf die Zeitdifferenz nicht mit dem Entgelt verrechnet werden, es sei denn, es wird einvernehmlich eine andere Regelung getroffen.</p> | |
| 7.5.8 | <p>Der Arbeitgeber führt für jeden Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. Auf Verlangen des Beschäftigten ist der aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos maximal einmal im Monat auszuweisen.</p> | Informationspflicht |
| 7.5.9 | <p>Dem Betriebsrat ist auf Verlangen vom Arbeitgeber der aktuelle Stand der Arbeitszeitkonten maximal einmal im Monat vorzulegen.</p> | |
| | <p>Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen, in der Regel einmal im Kalendervierteljahr darüber, ob die in den Arbeitszeitkonten angefallenen Zeitdifferenzen ausgeglichen werden können oder zusätzliche auch personalpolitische Maßnahmen erforderlich werden.</p> | |
| 7.6 | <p>Bis zur Einigung über die Form der Arbeitszeitregelung gilt § 7.1.</p> | |

7.7	Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch einen Tarifvertrag eine für den Jugendlichen günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.	Jugendliche
7.8	An Werktagen, die unmittelbar vor dem ersten Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Für die dadurch ausfallende Arbeitszeit ist den Beschäftigten der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies gilt auch für Beschäftigte, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.	Weihnachtsfeiertag/Neujahr
7.9	Im Zweischichtbetrieb darf die tarifliche Arbeitszeit in zwei Wochen und im Dreischichtbetrieb in drei Wochen im Durchschnitt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten.	Zweischichtbetrieb
7.10	Im Dreischichtbetrieb sind den Beschäftigten in jeder Schicht ohne Abzug von Lohn oder Gehalt mindestens 30 Minuten zur Einnahme der Mahlzeit zu gewähren. Dies gilt für den Dreischichtbetrieb, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen kontinuierlichen oder nicht kontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.	Dreischichtbetrieb
§ 8 Abweichende Arbeitszeit		
8.1	Mehrarbeit	
8.1.1	Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu zwei Mehrarbeitsstunden über die jeweils geltende tarifliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit - in Abhängigkeit des vereinbarten Arbeitszeitmodells - hinaus, jedoch höchstens bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche vereinbart werden. Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden. Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.	Grenzen der Mehrarbeit Dauer der Mehrarbeit
8.1.2	Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes in Notfällen oder in außergewöhnlichen Fällen verlangt werden (§ 14 AZG).	weitergehende Mehrarbeit
8.1.3	Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit Bei Vereinbarung von Mehrarbeit ist die geleistete Mehrarbeit grundsätzlich mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abzugelten. Wird Letzteres vereinbart, dann gilt Folgendes:	Freizeitausgleich
8.1.3.1	Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat jeweils innerhalb von 2 Abrechnungsperioden zu erfolgen, die Abrechnungsperiode, in der die Mehrarbeit anfiel, jeweils mit eingeschlossen. Abweichendes kann im Rahmen von § 7.5 vereinbart werden.	Ausgleichszeitraum

8.1.3.2 Für eine Stunde Mehrarbeit gibt es eine Stunde bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit. Der Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge gemäß § 10 MTV bleibt erhalten. **Behandlung von Zuschlägen**

8.1.3.3 Abweichend vom letzten Satz von § 8.1.3.2 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, dass Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des Beschäftigten ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können.

Ein Mehrarbeitszuschlag für eine Stunde von 25 % ergibt eine bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit von 15 Minuten. Die Freistellung bei anderer Stundenzahl und anderer Zuschlagshöhe ist entsprechend zu errechnen.

8.1.3.4 Ist der Beschäftigte daran gehindert, innerhalb des in § 8.1.3.1 genannten Zeitraums die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z. B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen. **Vergütung von Mehrarbeit**

8.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) kann mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden. **Zustimmung des Betriebsrats**

8.2.1 Einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es dazu nicht.

8.2.2 Die Einführung bedarf einer Ankündigungsfrist
- bei Arbeitern von zwei Wochen zum Wochenschluss,
- bei Angestellten von 30 Tagen zum Wochenschluss. **Ankündigungsfrist**

Die Kurzarbeit gilt als eingeführt mit dem Beginn der Kalenderwoche, für die sie angekündigt wurde.

8.2.3 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und **Zuschuss**

97% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10%

94% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20%

92 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40%

91,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60%

89,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80%

86,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

8.2.3.1 Allgemeine Regelungen für die Berechnung des Zuschusses

Für die Berechnung des ungekürzten Nettoarbeitsentgeltes ist ein Bruttomonatsentgelt zu Grunde zu legen, das aus den festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des vereinbarten Bruttomonatsentgelts besteht. **Bruttomonatsentgelt**

Zusätzlich berücksichtigt werden die zeitabhängigen variablen Bestandteile, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschüsse, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind. Nicht zu berücksichtigen sind insbesondere Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, vermögenswirksame und altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen. Für die Höhe der zeitabhängigen variablen Bestandteile ist auf die zeitabhängigen variablen Bestandteile der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit abzustellen.

**Berücksichtigung
sonstiger
Entgelt-
bestandteile**

Die zu berücksichtigenden zeitabhängigen variablen Bestandteile werden geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheit- und Urlaubstage.

Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

In Bereichen mit Schichtarbeit ist für die Feststellung des 3-Monats-Zeitraums der Beginn der Kurzarbeit im Bereich - unabhängig von der tatsächlichen Teilnahme an der Kurzarbeit - maßgeblich (kollektive Betrachtung).

bei Schichtarbeit

Rechenbeispiel siehe Anlage 3

8.2.3.2 Die für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld maßgeblichen Nettoentgelte sind - wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst - maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen.

**Beitrags-
bemessungs-
grenze**

Rechenbeispiel siehe Anlage 4.

8.2.4 Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag.

8.2.5 Wird das Arbeitsverhältnis vor Anündigung der Kurzarbeit gekündigt, so besteht für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

8.3 **Tarifliche Kurzarbeit**

8.3.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit i. S. d. SGB III nach deren Ausschöpfung überwunden werden können, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit unter 32,5 bis 29 Stunden verlangen (tarifliche Kurzarbeit).

Durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Zeitspanne zwischen 29 Stunden bis unter 32,5 Stunden pro Woche für alle Beschäftigten oder für Teile der Beschäftigten, mit Ausnahme der Auszubildenden und der Ausbilder in Ausbildungswerkstätten abgesenkt. Die Monatsentgelte sowie die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

8.3.2 Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte. Bei der Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte (z. B. Altersteilzeitbeschäftigte), deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

8.3.3 Nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit wird der Schnitt der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Monats betrachtet. Der zwischen 29 Stunden und unter 32,5 Stunden liegende Durchschnitt ist Basis des abzurechnenden Monatsentgelts sowie für die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs. Letzterer beträgt für jede abgesenkte Arbeitsstunde unterhalb der tariflichen Arbeitszeit gem. § 7.1 dieses Tarifvertrages 15,33 % eines Stundenverdienstes.

Soweit die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Monatschnitt 32,5 Stunden übersteigt oder 29 Stunden unterschreitet, wird diese im Rahmen einer betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen oder ausgezahlt.

Bei einer Auszahlung des Zeitguthabens werden keine Mehrarbeitszuschläge vergütet und ausgezahlt.

8.3.4 Der Teilentgeltausgleich geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein und ist kein Entgeltbestandteil nach §§ 11.3.1 und 11.3.2 dieses Tarifvertrages. Er wird jedoch bei der Bemessung

- des Urlaubsentgeltes (§ 4.1 Spiegelstrich 1 Urlaubsabkommen)
- der Entgeltfortzahlung (§ 14 dieses Tarifvertrages)

berücksichtigt.¹

Rechenbeispiele siehe Anlage 5

8.3.5 Kündigungen

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Kurzarbeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

Beschäftigte, denen bereits vor Abschluss der Betriebsvereinbarung gekündigt wurde, können nicht in die Absenkung der Arbeitszeit gem. Abs. 1 einbezogen werden.

Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

8.3.6 Ausgleichszahlungen

Um die Absenkung der Monatsentgelte bzw. Monatslöhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (zusätzliches Urlaubsgeld und/oder betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Diese Ausgleichszahlungen fließen nicht in die Ermittlung des Teilentgeltausgleichs ein.

¹ Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der Teilentgeltausgleich Bestandteil der Feiertagsvergütung ist.

8.3.7 Schlichtung

Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 8.3.8 dieses Tarifvertrages. Die Schlichtungsstelle kann nur einmalig über denselben Sachverhalt für längstens 6 Monate entscheiden.

Protokollnotiz:

Ein Anspruch auf den tariflichen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gem. § 8.2.3 dieses Tarifvertrages entsteht nicht bei tariflicher Kurzarbeit.

Entfällt die Sozialversicherungspflicht für den Teilentgeltausgleich ganz oder in Teilen, erhöht sich der Teilentgeltausgleich um die entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

8.3.8 Tarifliche Schlichtungsstelle

Können sich die Betriebsparteien bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III² einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle für maximal 6 Monate über die Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 8.2 dieses Tarifvertrages.

Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III³ nur dann entscheiden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Besteht zwischen den Betriebsparteien kein Einvernehmen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, so ist eine vorläufige Einschätzung der Arbeitsagentur einzuholen. Im Vorfeld der Einschätzung ist beiden Betriebsparteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Wird nach einer Entscheidung der Schlichtungsstelle im Nachhinein festgestellt, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld in dem entschiedenen Fall nicht vorliegen, endet die Kurzarbeit im Sinne des SGB III ohne weiteres.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden.

8.3.9 Qualifizierung während Kurzarbeit

Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von den Arbeitsagenturen geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.

Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar.

2 Stand 01.02.2012: §§ 169 ff. SGB III.

3 Stand 01.02.2012: §§ 169 ff. SGB III.

Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen der §§ 19 und 21 dieses Tarifvertrages entsprechend.

8.4 **Andere Verteilung der Arbeitszeit**

8.4.1 Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an einem einzelnen Werktag ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von 3 zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

Vor- oder Nacharbeit

Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an einem oder mehreren Werktagen ausfällt, um den Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, kann diese ausfallende Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

8.4.2.2 Wenn mehrere Feiertage, in deren Zusammenhang Arbeitstage ausfallen, innerhalb von 2 aufeinander folgenden Kalenderwochen liegen, so gilt der Ausgleichszeitraum von 5 Wochen nur einmal.

8.4.2.3 Für diese Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.

8.4.2.4 Bei Krankheit des Beschäftigten während der Zeit der Vor- und/oder Nacharbeit nach den vorstehenden Bestimmungen hat der Arbeitgeber etwaige dadurch bei der Berechnung des Krankengeldes oder der entsprechenden Ausgleichszahlung (Übergangsgeld, Verletztengeld usw.) entstehende Nachteile auszugleichen.

8.4.3 Notwendige Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

8.4.4 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Beschäftigte zu Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist eine unverzügliche nachträgliche Verständigung des Betriebsrats erforderlich.

8.5 **Berechnung für einzelne Arbeitstage, Arbeitsstunden und Zuschläge aus dem tariflichen Monatsgehalt**

Berechnung einzelner Tage/Stunden

Dieser Berechnung liegt die wöchentliche Arbeitszeit nach § 7.1 zugrunde.

Alle in den Tarifverträgen auftretenden zeitlichen Umrechnungsfaktoren basieren auf folgender Berechnungsgrundlage:

3 Jahre mit je 365 Tagen =	1.095 Tage
1 Jahr mit	<u>366 Tagen</u>
	1.461 Tage

1.461 Tage geteilt durch 4 = 365,25 Tage/Jahr.

- 365,25 Tage/Jahr geteilt durch 7 Tage/Woche ergibt 52,18 Wochen/Jahr;
- 52,18 Wochen/Jahr geteilt durch 12 Monate/Jahr ergibt 4,35 Wochen/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit 5 Arbeitstagen/Woche ergibt 21,75 Tage/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat.

Daraus ergibt sich bei 36,0 Stunden/Woche ein Faktor von 156,6 Stunden/Monat.

§ 9 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

9.1	Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Beschäftigte mehr als die tarifliche regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit arbeiten, entsprechend der gewählten Form der Arbeitszeitregelung gemäß § 7.	zuschlagspflichtige Mehrarbeit
9.1.2	Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten Normalarbeitszeit geleistet wird.	
9.2	Von Beschäftigten nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.	Ausfallstunden
9.3	Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 10.1.2 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 10.1.3, 10.1.4 und 10.2 mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.	Feststellung der Mehrarbeitsstunden
9.4	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.	Nachtarbeit
9.5	Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 20.00 Uhr endet.	Spätarbeit
9.6	Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit.	Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 10 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

10.1	Mehrarbeit während der Tagesarbeitszeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr:	Mehrarbeit
10.1.1	für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche	25 %
10.1.2	für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche	50 %

10.1.3	für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit geleistet wird	50 %	
10.1.4	Für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr	50 %	
10.1.5	Dauert die tägliche Mehrarbeit länger als 2 Stunden, so ist innerhalb dieser Mehrarbeit eine viertelstündige Pause einzulegen, die bezahlt wird.		
10.2	Mehrarbeit während der Nachtarbeitszeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr (siehe § 9.4) Der Anteil für Nachtarbeit beträgt Der Anteil für Mehrarbeit beträgt	50 % 30 % 20 %.	
10.3	Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 20.00 Uhr wird ein Zuschlag von (siehe § 9.5) bezahlt.	20 %	Spätarbeit
10.4	Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr wird ein Zuschlag von bezahlt (siehe § 9.4).	30 %	Nachtarbeit
10.5	Arbeit an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen:		Sonntags- und Feiertagsarbeit
10.5.1	für Arbeit an Sonntagen sowie am 24. und 31.12., soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, ab 12.00 Uhr	50 %	
10.5.2	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage	100 %	
10.5.3	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen	150 %.	
10.5.4	Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.		
10.6	Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen, jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag auch der Nachzuschlag nach § 9.4 bezahlt.		Zusammentreffen mehrerer Zuschläge
10.7.1	Die Zuschläge werden im Zeitlohn aus dem tatsächlichen Stundenverdienst errechnet; im Prämienlohn wird der Zuschlag aus dem Durchschnittsverdienst des vorhergegangenen Abrechnungszeitraumes errechnet. Die Berechnungsvorschrift in § 8.5 ist zu beachten.		Berechnung der Zuschläge
10.7.2	Bei Angestellten werden die Zuschläge - einschließlich der regelmäßig gezahlten Zulagen - gemäß § 8.5 berechnet.		

§ 11 Entgeltzahlung

- | | | |
|--------|--|--------------------------------|
| 11.1 | Der Abrechnungszeitraum für das Monatsentgelt ist der Kalendermonat. | Abrechnungszeitraum |
| 11.2 | <p>Das Monatsentgelt muss den Beschäftigten spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann durch eine Betriebsvereinbarung der Auszahlungszeitpunkt um maximal 5 Arbeitstage verschoben werden.</p> <p>Wird das Monatsentgelt im laufenden Monat ausgezahlt, so ist die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die bis zur Mitte des Abrechnungszeitraumes anfällt, mit dem Monatsgrundentgelt des laufenden Monats auszuzahlen. Die Vergütung, die nach der Mitte des Abrechnungszeitraumes anfällt, ist bis zum Ende des Monats auszuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.</p> <p>Liegt der Auszahlungszeitpunkt des Monatsentgeltes im Folgemonat, müssen sowohl die festen als auch die variablen Bestandteile ausbezahlt werden.</p> | Auszahlung |
| 11.3 | Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt, das sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt. | Monatsentgelt |
| 11.3.1 | <p>Die festen Bestandteile sind:</p> <ul style="list-style-type: none">- Monatsgrundentgelt entsprechend dem Entgelttarifvertrag- Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen. | |
| 11.3.2 | <p>Variable Bestandteile des Monatsentgeltes können sein:</p> <ul style="list-style-type: none">- leistungsabhängige Bestandteile- zeitabhängige Bestandteile- alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge. | |
| 11.3.3 | Der leistungsabhängige Bestandteil ergibt sich aus den Entgeltgrundsätzen. | |
| 11.4 | <p>Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Arbeitsentgeltes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so sind die festen Bestandteile des Monatslohnes (brutto), bei Angestellten das Gehalt (brutto), durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Dazu gehören auch zu bezahlende Ausfalltage oder Stunden einschließlich der Freischichten aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.</p> <p>Der sich daraus ergebende Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatsentgelt abzuziehen.</p> <p>Die Berechnung ist auch bei Ein- oder Austritt eines Beschäftigten während eines Monats anzuwenden.</p> | Fehlzeiten |
| 11.5 | Die Abrechnung des Monatsentgeltes muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen unter anderem das monatliche Grundentgelt sowie die festen und variablen Bestandteile ersichtlich sein: | schriftliche Abrechnung |

Die variablen Bestandteile, die sich gemäß Ziffer 11.3.2 ergeben, sind jeweils gesondert auszuweisen.

- 11.6 Bei jeder Änderung des Monatsentgeltes ist dem Beschäftigten die Höhe und die Zusammensetzung seines geänderten Entgeltes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Entgeltbestandteile getrennt nach leistungsabhängigen Bestandteilen und zeitabhängigen Bestandteilen, Zulagen und Zuschlägen ersichtlich sein. **Mitteilung bei Änderung des Entgeltes**

§ 12 Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

Die Lohngruppeneinteilung ist in einem gesonderten Lohnrahmentarifvertrag vereinbart. Die Gehaltsgruppeneinteilung ergibt sich aus Anlage 1 und 2 dieses Manteltarifvertrages.

§ 13 Lohn- und Gehaltsabkommen

Die Vergütung (Löhne und Gehälter) wird in einem gesonderten Lohn- und Gehaltsabkommen vereinbart.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

- 14.1.1 Bei Arbeitsunfähigkeit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. **Mitteilungspflicht**
- 14.1.2 Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderer Stelle zu ersetzen sind. **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- 14.2 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- und Genesungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag für Beschäftigte bis zur Dauer von 6 Wochen 100 % Entgeltfortzahlung zu leisten. **Dauer/Höhe der Entgeltfortzahlung**
Der Anspruch besteht nur, soweit nicht ein anderer Kostenträger Zahlung leistet.
- 14.2.1 Für die Dauer der Entgeltfortzahlung werden die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgeltes (§ 11.3) weitergezahlt.
- 14.2.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatsentgeltes der letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Krankheit einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen

(z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen. Dieser Betrag wird bei der Berechnung für einen Krankheitstag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

- 14.2.3 Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraums oder der Krankheit eintreten, ist ab diesem Zeitpunkt von dem erhöhten Verdienst auszugehen.
Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit eintreten, bleiben für die Entgeltfortzahlung außer Betracht.
§ 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt von § 14.2.1 unberührt.
Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- 14.3 Nach fünfjähriger Tätigkeit im selben Betrieb erhalten Beschäftigte über die Frist nach § 14.2 hinaus für einen weiteren Monat, Beschäftigte mit mindestens zehnjähriger Tätigkeit im selben Betrieb für noch einen weiteren Monat als Zuschuss zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge. **Krankengeldzuschuss**
- 14.4 Anspruch auf die Zusatzleistung nach § 14.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.
- 14.5 Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle im Betrieb verbrachten Zeiten angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht insgesamt länger als zwei Jahre unterbrochen war. **Betriebszugehörigkeit**
- 14.6 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Beschäftigten sind für die Zuschussberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse.

§ 15

Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls

- 15.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls (einschließlich Wegeunfall) wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab der 7. bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen bezahlt. **Arbeitgeberzuschuss**
- Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögenswirksame Leistungen sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.
- 15.2 Für den Fall eines Verschuldens Dritter tritt der Beschäftigte seine Ansprüche gegen den Dritten aus dem erlittenen Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit aufgrund dieser Bestimmungen Leistungen vom Arbeitgeber erhalten hat. **Ansprüche gegen Dritte**

Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

15.3 §§ 15.1 und 15.2 gelten für die in Heimarbeit Beschäftigten entsprechend.

§ 16 Unterstützung bei Todesfall

16.1 Beim Tode des Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Unterstützung in Höhe des eineinhalbfachen Brutto-Monatsverdienstes. **Unterstützung bei Todesfall**

16.2 Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach 5jähriger Zugehörigkeit zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf zwei Brutto-Monatsverdienste; nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsverdienste.

16.3 §§ 16.1 und 16.2 gelten für die in Heimarbeit Beschäftigten entsprechend.

16.4 Von dieser Verpflichtung sind diejenigen Arbeitgeber befreit, die eine weitergehende betriebliche Regelung eingeführt haben. Bereits bestehende betriebliche Regelungen sind anrechenbar. Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 17 Arbeitsverhinderung

17.1 Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird das Entgelt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt für: **bezahlte Freistellung**

17.1.1 einen Arbeitstag
beim Tode des Ehegatten,
beim Tode von Kindern,
bei eigener Eheschließung,
beim Tode der Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister. **persönlicher Anlass**

17.1.2 Die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen musste; **Arztbesuch**

17.1.3 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht; **staatsbürgerliche Pflichten**

17.1.4 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Betriebsunfälle am Unfalltage; **Betriebsunfall**

17.1.5 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht; **Behördenbesuch**

- 17.1.6 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen. **Standesamt**
- 17.1.6.1 In vorstehenden Fällen hat der Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber. **Anzeigepflicht**
- 17.1.6.2 Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.
- In den Fällen des § 17.1.1 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

§ 18 Betriebsstörung

- 18.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst weitergezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten. **Arbeitsverdienst**
- 18.2 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu 5 Stunden täglich weitergezahlt. Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden täglich ist das Entgelt in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, den Betrieb zu verlassen.
- Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrats ohne Mehrarbeitszuschlag in fünf, die Ausfallzeit einschließenden Wochen, nachgearbeitet werden. **Andere zumutbare Arbeit**

§ 19 Vergütung von Dienstreisen

Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber pauschal in Höhe der steuerfreien Beträge nach den Steuerrichtlinien zu vergüten. Wird ein höherer Aufwand nachgewiesen, so ist dieser zu vergüten. **Mehraufwandsentschädigung**

§ 20 Auslösung

Montage- und Auslösungsbestimmungen werden in einem gesonderten Abkommen geregelt.

§ 21
Beschränkung der Haftung der Beschäftigten
und Ausschussregelung

- | | | |
|--------|--|-----------------------------|
| 21.1 | Die Beschäftigten haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben. | Haftungsbeschränkung |
| 21.2 | Bei grober Fahrlässigkeit des Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen. | grobe Fahrlässigkeit |
| 21.3 | Für fehlerhafte Arbeit gilt folgende Sonderregelung: | fehlerhafte Arbeit |
| 21.3.1 | Ist fehlerhafte Arbeit ohne Verschulden des Beschäftigten entstanden, so darf sie keine Verdienstminderung zur Folge haben. | |
| 21.3.2 | Werden fehlerhafte Arbeiten an den zur Verfügung gestellten Daten, im Material oder an den Arbeitsmitteln während der Bearbeitung vom Beschäftigten erkannt, sind sie unverzüglich zu melden. Sind ganz oder zum Teil fertig gestellte Arbeiten oder bereits abgeschlossene Arbeitsergebnisse nicht mehr zu verwenden, dann sind alle ausgeführten Arbeiten zu bezahlen.

Wird der Fehler während eines Arbeitsganges erkannt, wird die bis dahin aufgewendete Arbeitszeit mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt. | |
| 21.3.3 | Bei fehlerhaften Arbeitsergebnissen, die durch grobe Fahrlässigkeit entstanden sind, werden die vom verursachten Beschäftigten ausgeführten Arbeitsgänge bis zur Dauer von 8 Stunden nicht vergütet, oder es ist vom Beschäftigten Nacharbeit bis zur Dauer von 8 Stunden ohne Vergütung auszuführen, wenn die ursprünglich vorgesehenen Arbeitsergebnisse durch zusätzliche Nacharbeit hergestellt oder wieder verwendungsfähig gemacht werden können. | |
| 21.3.4 | Ergeben sich über die Frage, ob die Arbeitsfehler grob fahrlässig verschuldet sind, Meinungsverschiedenheiten, so kann der betroffene Beschäftigte beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat Einspruch erheben.

Über den Einspruch entscheidet eine paritätische Kommission, der je 2 sachkundige Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrates angehören. | |

§ 22
Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

- 22.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht und entsprechend der Arbeitsstättenverordnung zu gestalten.

Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.
- 22.2 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Beschäftigte in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

- 22.3 Zum Abstellen von Fahrzeugen jeder Art sollen geeignete Stellmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

§ 23 Werkzeuge

Jedem Beschäftigten wird das zur Arbeit notwendige Werkzeug kostenlos vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 24 Vertretung der Beschäftigten

- 24.1 Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.

- 24.2 Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen erfolgen nach den Bestimmungen des BetrVG.

- 24.3.1 Im Betrieb beschäftigte Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall können als gewerkschaftliche Vertrauensmänner/frauen tätig werden und dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden.

**gewerkschaftliche
Vertrauensleute**

- 24.3.2 Diesen Beschäftigten dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

- 24.3.3 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der vorstehenden Absätze 1 und 2 ergeben, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen.

Der Rechtsweg wird durch diese Beratung nicht ausgeschlossen.

§ 25 Geltendmachung von Ansprüchen

- 25.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:

- 25.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit;

Fristen

- 25.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

**Verwirkung von
Ansprüchen**

25.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 des BGB. Die dreijährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist. **erfolglose Geltendmachung**

25.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Ziffern 25.1 und 25.2 sinngemäß. **streitige Ansprüche**

25.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 28).

§ 26 Übergangsbestimmungen

26.1 Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten eines Tarifvertrages nicht berührt. **günstigere Regelungen**

26.2 Aus Anlass der Einführung eines Tarifvertrages darf eine Minderung des bisherigen Effektivverdienstes nicht eintreten.

§ 27 Bekanntgabe des Tarifvertrages

27.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle für die tarifgebundenen Beschäftigten seines Betriebs gültigen Tarifverträge jedem Betriebsratsmitglied zu übergeben.

27.2 Für die Beschäftigten des Betriebs sind alle gültigen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Der Arbeitgeber hat darauf in einem Anschlag am Schwarzen Brett hinzuweisen.

§ 28 Schlichtung von Streitigkeiten

28.1 Die vertragsschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in einem zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen. **Tarifvertragsdurchführung**

28.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sollen vor Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichts durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und, falls hierbei keine Verständigung erzielt wurde, durch Hinzuziehung der beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien geregelt werden. **Auslegungs-/Durchführungsstreitigkeiten**

28.3 Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei eine von den Tarifvertragsparteien zu bildende tarifliche Schiedsstelle. **Schiedsstelle**

Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen.

Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

28.4 Durch die Bestimmungen dieses § 28 bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg für den Beschäftigten oder den Betriebsrat einerseits, gegen den Arbeitgeber andererseits, unberührt.

§ 29 Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrags

29.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 24.10.2011. **Inkrafttreten**

29.2 Die Regelungen in Anlage 1 - 5 sind verbindliche Bestandteile dieses Vertrages.

29.3 Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2015, ganz oder teilweise gekündigt werden. **Kündbarkeit**

29.4 Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des jeweils gekündigten Tarifvertrages. **Nachwirkung**

Stuttgart, 11.12.2013

Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg (UVM)

.....
Ewald Schulz

.....
Peter Geckeler

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Roman Zitzelsberger

.....
Walter Beraus

Anlage 1 - Gehaltsregelung für Angestellte

Allgemeines

Für Leistungen, die über das Übliche hinausgehen, sollen Leistungszulagen gewährt werden. Solche Leistungszulagen sind schriftlich festzulegen.

Beim Vorrücken in eine höhere Tarifgruppe besteht ein Anspruch auf die seitherigen Leistungszulagen nicht mehr. Beim Vorrücken in eine höhere Altersgruppe kommen Zulagen, die als Vorgriff auf ein bevorstehendes Aufrücken in eine höhere Altersgruppe gewährt werden, in Fortfall. Jedoch ist bei Festsetzung des neuen Gehalts eine Minderung der seitherigen Gesamtbezüge ausgeschlossen.

Das Gehalt der höheren Gehaltsstufe ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in welchem die Voraussetzungen (z. B. höheres Alter, Einrücken in eine höhere Tarifgruppe) eingetreten sind. Das Gleiche gilt für die Gewährung von Sozialzulagen.

Tarifgruppen

Die Angestellten (kaufmännische Angestellte, technische Angestellte, Meister) werden in Tarifgruppen eingereiht (siehe Anlage 2).

Für die Einreihung in eine Tarifgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Angestellten maßgebend. Die bei den Tarifgruppen aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend. Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Gehaltsansprüche abgeleitet werden. In Zweifelsfällen ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten zugleich aus, die in verschiedenen Tarifgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht.

Die Einreihung ist bei Einstellung und bei Umgruppierung dem Angestellten schriftlich mitzuteilen. Für die Mitwirkung des Betriebsrates gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Ist keinerlei schriftliche Mitteilung über die Eingruppierung erfolgt, dann entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die Ausschlussfristen gem. § 25 MTV.

Vertretungs- und aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Tarifgruppe begründet keinen Anspruch auf das Tarifgehalt der höheren Gruppe, wenn diese Tätigkeit die Dauer von 2 Monaten nicht übersteigt.

Vergütung von Mehraufwendungen bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes

Diese Vergütungen sind spätestens am Ende des Monats zu zahlen, welcher auf den Monat folgt, in dem die Aufwendungen nachgewiesen worden sind. Bei größeren Aufwendungen sind Vorschüsse oder Abschlagszahlungen zu leisten.

Anlage 2 - Tätigkeitsmerkmale Angestellte

Für die Eingruppierung gelten folgende Tätigkeitsmerkmale, welche den Anforderungen entsprechen, die in der Arbeitsstellung zu erfüllen sind. Angeführte Beispiele dienen nur zur Erläuterung. Im Übrigen sind die Bestimmungen der Anlage 1 zum MTV (Tarifgruppen) maßgebend.

Kaufmännische Angestellte

Gruppe K 1

Tätigkeitsmerkmale:

Kaufmännische Angestellte mit einfacher oder schematischer Tätigkeit, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht erforderlich ist.

Beispiele:

Schreiber, Rechner, Lohnrechner, Karteiführer, Stenotypistinnen, Werkstattschreiber, Material- und Werkzeugausgeber und andere kaufmännische Hilfskräfte.

Gruppe K 2

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche - in der Regel in einer abgeschlossenen Berufsausbildung - erworbene Kenntnisse des Berufes voraussetzen.

Beispiele:

Korrespondenten, die einfachen Briefwechsel selbständig, schwierigeren nach eingehender Anleitung ihrer Vorgesetzten erledigen, Buchhalter zur Führung kaufmännischer Grundbücher, wie Memoriale, Kassenbücher, Postscheckkonto und Bankkonto. Kontokorrent-Buchhalter, kaufmännische Angestellte, die in der Lage sind, Vor- und Nachkalkulationen anhand vorhandener Unterlagen vorzunehmen. Stenotypisten und Stenotypistinnen, welche 150 Silben aufnehmen und diese geläufig und fehlerfrei schreiben.

Gruppe K 3

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten, welche schwierige Aufgaben selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen erledigen.

Beispiele:

Folgende selbständige Tätigkeiten: Buchhalter, Korrespondenten für schwierigen Schriftwechsel, Einkäufer, Sekretäre und Sekretärinnen, Stenotypisten und Stenotypistinnen für Fremdsprachen, Versandangestellte, die umfassende Branchen- und Gesetzeskenntnisse benötigen.

Gruppe K 4

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die auch schwierige Geschäftsvorfälle aufgrund ihrer Sachkunde, ihrer Erfahrung und ihres Überblicks sowie aufgrund laufender Verfolgung der einschlägigen Vorschriften und Bestimmungen selbständig und verantwortlich bearbeiten.

Beispiele:

Selbständige Disponenten, hauptberufliche Dolmetscher, erste selbständige Korrespondenten, fremdsprachliche Korrespondenten, erste selbständige Einkäufer, erste selbständige Versandangestellte.

Gruppe K 5

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte in verantwortlicher Stellung mit Dispositionsbefugnis.

Beispiele: Abteilungsvorstände und gleichgestellte Angestellte.

Technische Angestellte

Gruppe T 1

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte für schematische oder mechanische Arbeiten.

Beispiele:

Zeichner für einfache Arbeiten, Zeichnungsableger, Hilfslaboranten.

Gruppe T 2

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte für einfache technische Arbeiten, die entsprechende Kenntnisse voraussetzen.

Beispiele:

Zeichner für schwierige Arbeiten, Konstrukteure für einfache Teile, Hilfskalkulatoren, Prüftechniker.

Gruppe T 2a

Angestellte für Arbeiten gemäß T 2, die jedoch mehr Selbständigkeit und Erfahrung im Tätigkeitsgebiet erfordern.

Gruppe T 3

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die aufgrund gegebener Unterlagen und Anweisungen schwierigere Aufgaben erledigen, die mehrjährige besondere Berufserfahrung oder einer Fachschulbildung entsprechende Berufskennntnisse voraussetzen.

Beispiele:

Konstrukteure, Projektoren, Offertingenieure, Fertigungsplaner, technische Kalkulatoren, Betriebsassistenten.

Gruppe T 4

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte für Arbeiten von erhöhter Schwierigkeit oder größerer Wichtigkeit, die einer abgeschlossenen Fachschulbildung entsprechende Berufskennntnisse oder langjährige besondere und gründliche Berufserfahrung voraussetzen und die in weitgehender Selbständigkeit erledigt werden.

Beispiele:

Wie T 3, außerdem Statiker, Berechnungs-, Planungs- und Termintechniker.

Gruppe T 5

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, welche schwierige und hochwertige Arbeiten selbständig ausführen, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse oder mehrjährige Erfahrungen erforderlich sind.

Meister

Gruppe M 1

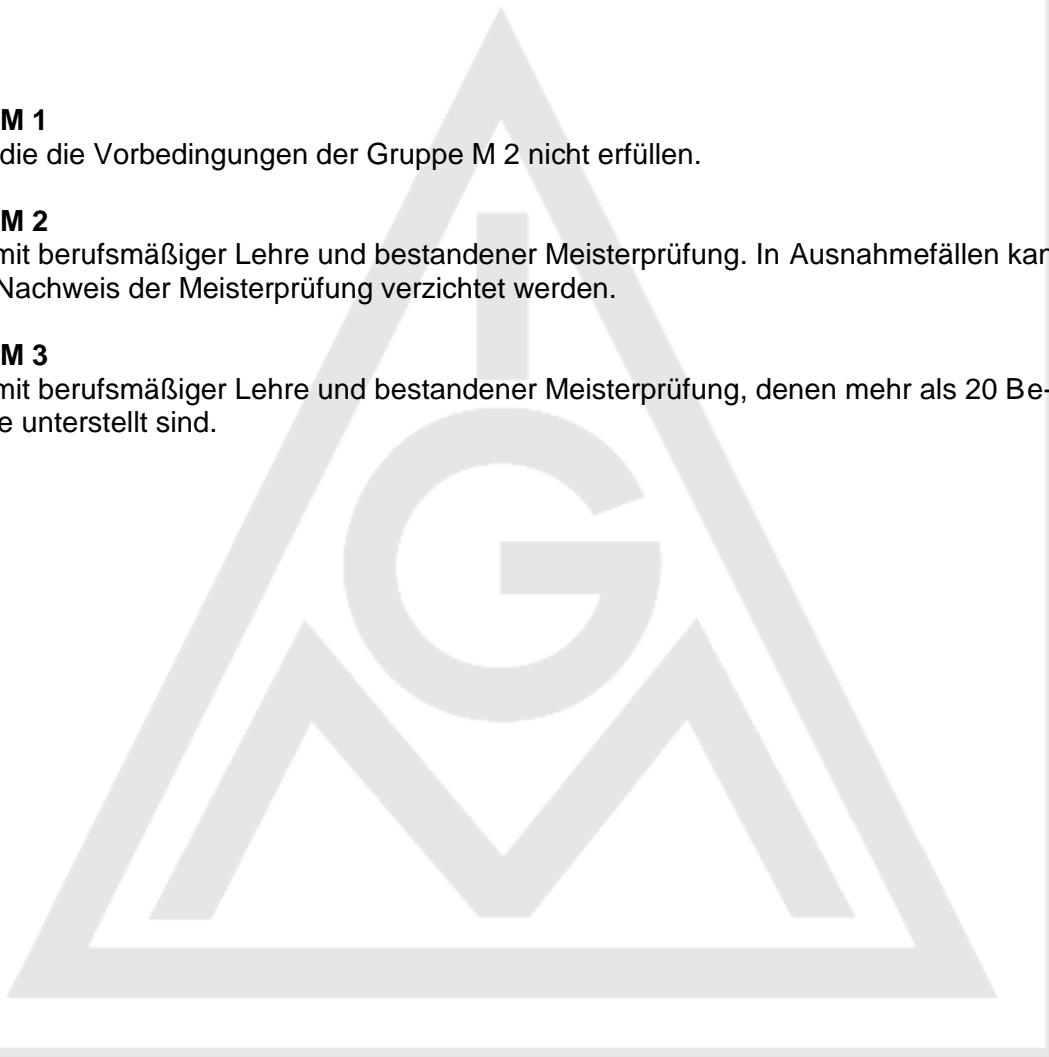
Meister, die die Vorbedingungen der Gruppe M 2 nicht erfüllen.

Gruppe M 2

Meister mit berufsmäßiger Lehre und bestandener Meisterprüfung. In Ausnahmefällen kann auf den Nachweis der Meisterprüfung verzichtet werden.

Gruppe M 3

Meister mit berufsmäßiger Lehre und bestandener Meisterprüfung, denen mehr als 20 Beschäftigte unterstellt sind.



Anlage 3: Regelung zum Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:

Zuschuss =

X% ungekürztes Nettoarbeitsentgelt – (Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit + Kurzarbeitergeld brutto).

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit mit einem Monatslohn von 2.537,14, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8%, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit: 36h/Woche.

Kurzarbeit 40%, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 21,6h/Woche und ein Entgeltausfall von 40%.

1. Entgeltwerte in Vollzeit

1.a	Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	2.537,14 €
1.b	daraus: Nettoarbeitsentgelt gem. Entgeltabrechnung	1.893,66 €

2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

2.a	Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	1.522,28 €
2.b	daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	1.214,94 €

3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

3.a	Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.256,88 €
3.b	abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	804,54 €
3.c	Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	452,34 €

4. Zwischensumme

4.a	Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	1.214,94 €
4.b	zuzgl. Kurzarbeitergeld	452,34 €
4.c	ergibt Zwischensumme	1.667,28 €

5. Berechnung Zuschuss nach § 3.2

5.a	Vergleichswert: 92% des Nettowertes aus 1.b	1.742,07 €
5.b	abzgl. Ziff. 4.c	1.667,28 €
5.c	ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	74,79 €

Anlage 4: Maßgeblichen Nettoentgelte

Die für den Zuschuss maßgeblichen Nettoentgelte sind – wie auch beim Kurzarbeitergeld selbst – maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen. Diese liegt für das Kalenderjahr 2013 bei 5.800,00 €

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält ein Vollzeitbruttoentgelt von 6000 €, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8%, ein Kinderfreibetrag.

Vollzeitarbeitszeit: 40h/Woche.

Kurzarbeit 40%, dadurch ergibt sich eine Arbeitszeitabsenkung auf 24h/Woche und ein Entgeltausfall von 40%.

1. Entgeltwerte in Vollzeit

1.a Monatliches Bruttoarbeitsentgelt (Vollzeit)	5.800,00 €
1.b daraus: Nettoarbeitsentgelt	3.738,75 €

2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

2.a Abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	3.600,00 €*
2.b daraus: Nettoarbeitsentgelt (Kurzarbeit)	2.484,31 €

3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

3.a Pauschalisiertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	2.392,78 €
3.b abzgl. pauschalisiertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.649,72 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	743,06 €

4.	Zwischensumme	
4.a Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit (Wert aus 2.b)	2.484,31 €	
4.b zuzgl. Kurzarbeitergeld	743,06 €	
4.c ergibt Zwischensumme	3.227,37 €	

5. Berechnung Zuschuss nach § 3.3.2

5.a Vergleichswert: 92% des Nettowertes aus 1.b	3.439,65 €
5.b abzgl. Ziff. 4.c	3.227,37 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	212,28 €

* Würde das abgesenkte Bruttoarbeitsentgelt in Kurzarbeit die Beitragsbemessungsgrenze ebenfalls überschreiten, wäre auch hier das Nettoarbeitsentgelt in Kurzarbeit maximal auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III zu berechnen.

Anlage 5

1. Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ

Zu berechnen ist die durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) des jeweiligen Betrachtungsmonats. Hierfür ist die unterschiedliche Arbeitswochenlänge im Betrachtungsmonat zu berücksichtigen, d.h. eine Gewichtung ist erforderlich.

Die Zahl der vereinbarten Arbeitsstunden je Woche ist jeweils mit der Anzahl der potenziellen Arbeitstage der entsprechenden Woche zu multiplizieren. Die Einzelergebnisse aller Wochen im Betrachtungsmonat sind aufzusummieren und durch die Anzahl der potenziellen Arbeitstage im Betrachtungsmonat zu dividieren. Potenzielle Arbeitstage sind dabei alle tatsächlichen Arbeitstage, aber auch die Tage, an denen wegen Kurzarbeit oder Urlaubnahme nicht gearbeitet wird sowie Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen.

Beispielmonat:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	3 Urlaubstage, 1 Feiertag	29
2. Woche	5 Urlaubstage	29
3. Woche	5 Arbeitstage	31
4. Woche	5 Arbeitstage	31
5. Woche	4 Arbeitstage	29

Berechnung der durchschnittlichen IRWAZ:

$$(4 \times 29 + 5 \times 29 + 5 \times 31 + 5 \times 31 + 4 \times 29) : 23 = 29,870$$

2. Abrechnungsregel § 4.1

Der nach einem Monat tariflicher Kurzarbeit ermittelte Durchschnitt der IRWAZ des Betrachtungsmonats führt zwischen 29 Stunden und unter 32,5 Stunden zu einem Teilentgeltausgleich.

Der Teilentgeltausgleich für den Betrachtungsmonat errechnet sich auf Basis des gekürzten Brutto-Monatsentgelts multipliziert mit einem Faktor gemäß der nachfolgenden Tabelle:

Bei einer durchschnittlichen IRWAZ (gerundet auf eine Nachkommastelle) im Betrachtungsmonat von ... Stunden ist das gekürzte Brutto-Monatsentgelt mit dem Faktor ... zu multiplizieren

32,4	1,70%
32,3	1,76%
32,2	1,81%
32,1	1,86%
32,0	1,92%
31,9	1,97%
31,8	2,02%
31,7	2,08%
31,6	2,13%
31,5	2,19%
31,4	2,25%

31,3	2,30%
31,2	2,36%
31,1	2,42%
31,0	2,47%
30,9	2,53%
30,8	2,59%
30,7	2,65%
30,6	2,71%
30,5	2,76%
30,4	2,82%
30,3	2,88%
30,2	2,94%
30,1	3,00%
30,0	3,07%
29,9	3,13%
29,8	3,19%
29,7	3,25%
29,6	3,31%
29,5	3,38%
29,4	3,44%
29,3	3,51%
29,2	3,57%
29,1	3,63%
29,0	3,70%

Für das gekürzte Brutto-Monatsentgelt sind alle tariflichen Bestandteile des Monatsentgelts zu berücksichtigen. Ausgenommen sind die tariflichen Leistungen aus dem TV vwL.

3. Fallbeispiele

Monat Januar 2013 (23 potenzielle Arbeitstage, davon 8 Urlaubstage und 1 Feiertag):

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	3 Urlaubstage, 1 Feiertag	29
2. Woche	5 Urlaubstage	29
3. Woche	5 Arbeitstage	31
4. Woche	5 Arbeitstage	31
5. Woche	4 Arbeitstage	29

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der ersten und zweiten Woche 29 Stunden gearbeitet hätte (wie für seine ganze Abteilung vereinbart).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(4 \times 29 + 5 \times 29 + 5 \times 31 + 5 \times 31 + 4 \times 29) : 23 = 29,870$$

Gerundet auf eine Nachkommastelle ergibt sich ein Wert von 29,9. Für diesen Fall mit 29,9 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 3,13 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

Monat Februar 2013 (20 potenzielle Arbeitstage, davon 5 Urlaubstage)

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	1 Arbeitstag	31
2. Woche	0 Arbeitstage, 5 Urlaubstage	31
3. Woche	5 Arbeitstage	33
4. Woche	5 Arbeitstage	31
5. Woche	4 Arbeitstage	29

Unterstellt wird, dass der Beschäftigte in der zweiten Woche 31 Stunden gearbeitet hätte (wie seine ganze Abteilung).

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(1 \times 31 + 5 \times 31 + 5 \times 33 + 5 \times 31 + 4 \times 29) : 20 = 31,100$$

Für diesen Fall mit 31,1 Stunden durchschnittlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist gemäß der Tabelle (siehe 2.) ein Teilentgeltausgleich von 2,42 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts zu bezahlen. Ein Zeitguthaben oder eine Zeitschuld entsteht nicht.

Monat März 2013 (21 potenzielle Arbeitstage, ein Feiertag, keine Urlaubstage)

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	1 Arbeitstag	31
2. Woche	5 Arbeitstage	33
3. Woche	5 Arbeitstage	36
4. Woche	5 Arbeitstage	33
5. Woche	4 Arbeitstage, 1 Feiertag	31

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):

$$(1 \times 31 + 5 \times 33 + 5 \times 36 + 5 \times 33 + 5 \times 31) : 21 = 33,143$$

D.h. für diesen Fall ergibt sich eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 33,1 Stunden. Der Teilentgeltausgleich ist in diesem Fall auf eine durchschnittliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 32,4 Stunden zu bemessen (1,7 % des gekürzten Brutto-Monatsentgelts). Zusätzlich entsteht ab 32,5 Stunden ein Zeitguthaben von 0,7 Stunden.



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Ergänzende Vereinbarung
zum Manteltarifvertrag
für Beschäftigte
- Bereich Metallbau -

Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg

Abschluss:	02.03.2017
Gültig ab:	01.07.2017
Kündigungsfrist:	3 Monate zum Monatesende

Zwischen dem

**Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg**

und der

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

wird folgende

**Ergänzende Vereinbarung zum Manteltarifvertrag
für Beschäftigte - Bereich Metallbau -**

abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Es gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten Bereich Metallbau.

**§ 2
Vertretung der Beschäftigten**

Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.

Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt.

**§ 3
Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2017 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Kornthal-Münchingen, den 02.03.2017

Unternehmerverband Metall
Baden-Württemberg (UVM)

.....
Ewald Schulz

.....
Peter Geckeler

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Roman Zitzelsberger

.....
Walter Beraus