



**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

**Manteltarifvertrag
für Beschäftigte
des Schreinerhandwerks
in Baden-Württemberg**

Abschluss:	28.06.2013
Gültig ab:	30.06.2013
Kündbar zum:	30.09.2014
Frist:	6 Monate

Manteltarifvertrag

für das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg

Zwischen dem

**Landesfachverband Schreinerhandwerk
Baden-Württemberg
(Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks
Baden-Württemberg), Danneckerstr. 35, 70182 Stuttgart**

einerseits und der

**IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung
Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart**

andererseits, wird folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 1	Geltungsbereich.....	3
§ 2	Einstellung.....	5
§ 3	Probezeit.....	5
§ 4	Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse	6
§ 5	Arbeitszeiten	7
	I. Regelmäßige Arbeitszeit	7
	II. Von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichende Regelungen	8
	III. Allgemeine Bestimmungen.....	9
§ 6	Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	10
§ 7	Vergütung für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
§ 8	Kurzarbeit	12
§ 9	Arbeitsunterbrechung, Arbeitsverhinderung	13
§ 10	Alterssicherung.....	16
§ 11	Montageregelung	17
§ 12	Urlaub.....	19
	I. Allgemeines.....	19
	II. Urlaubsanspruch	19
	III. Urlaubsdauer.....	21
	IV. Urlaubsentgelt.....	21
§ 13	Verwirkung von Ansprüchen	23
§ 14	Härteklausele – Vereinbarung.....	23
§ 15	Unfallschutz.....	23
§ 16	Einzelstreitigkeiten	24
§ 17	Schiedsverfahren	24
§ 18	Übergangsbestimmungen.....	24
§ 19	Vertragsdauer.....	25
	Schiedsordnung	26

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

räumlich: für Baden - Württemberg

fachlich: für alle Betriebe und ihnen gleichstehende Betriebsabteilungen der Anlage A Nr. 27 (Tischler-/Schreinerhandwerk), Anlage B Abschnitt 2 Nr. 24 (Einbau von genormten Baufertigteilen) und der Anlage B Abschnitt 2 Nr. 50 (Bestattungsgewerbe) der Handwerksordnung, soweit diese Tätigkeiten zu mindestens 20 v. H. der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer von einschlägig im Berufsfeld Holz fachlich qualifizierten Arbeitnehmern (Tischler-/Schreinergesellen, Holzmechaniker oder gleichwertige Qualifikation sowie Holzfachwerker) ausgeführt oder von einer in demselben Berufsfeld besonders qualifizierten Person (Tischler-/Schreinermeister, Holzingenieur oder gleichwertige Qualifikation sowie Tischler/Schreiner mit einer Ausübungsberechtigung nach den §§ 7a, 7b HwO oder einer Ausnahmewilligung nach § 8 HwO) geleitet oder überwacht werden. Ist der Betriebsinhaber Tischler-/Schreinergeselle oder Holzmechaniker und arbeitet arbeitszeitlich überwiegend wie ein gewerblicher Arbeitnehmer, ist dessen Arbeitszeit bei der Berechnung des Arbeitszeitanteils der gewerblichen Arbeitnehmer nach Satz 1 zu berücksichtigen.

Darunter fallen insbesondere Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die folgende Tätigkeiten ausüben:

- Möbel und Inneneinrichtungen für und Innenausbau von z. B. Läden, Gaststätten, Büros, Hotels, Schulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Banken sowie Spiel- und Sportgeräte, Gehäuse, Vorrichtungen und Modelle, Messebauten, Innen- und Außentüren, Fenster, Treppen, Böden, Trennwände, Wand- und Deckenverkleidungen, Fassaden abschließende Bauelemente, Wintergärten, Trockenbauten, Fahrzeugein- und -ausbauten planen, konstruieren, rationell fertigen, montieren, einbauen oder instand halten unter

Verwendung unterschiedlicher Materialien wie insbesondere von Holz, Holzwerkstoffen, Kunststoffen, Glas, Metall, Stein, Werkstoffen für den Trockenbau, Belag- und Verbundwerkstoffen,

- Produkte und Objekte einbauen, montieren, instand halten, warten oder restaurieren,

- montagefertige Teile und Erzeugnisse, insbesondere Rollläden, Schattierungs- und Belüftungssysteme, Schließ- und Schutzsysteme für Bauelemente, Anbauten und Wintergärten einbauen, montieren und instand halten,

- Dienst- und Serviceleistungen ausführen wie Schlüssel- und Notdienste; Bestattungen und Überführung Verstorbener durchführen, Hinterbliebene beraten, Trauerfeiern organisieren oder Behördengänge abwickeln.

persönlich:

für alle Beschäftigten, auch fachfremde Beschäftigte, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung in den und für die vorgenannten Betriebe ausüben.

Für in einem Ausbildungsverhältnis Beschäftigte (Auszubildende) soweit für diese keine gesetzlichen oder tariflichen Sonderregelungen bestehen. Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Personen, die unter § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG fallen.

Tarifgebundenheit:

Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft und die Mitglieder einer Mitgliedsinnung sowie Einzelmitglieder des Landesfachverbandes Schreinerhandwerk Baden-Württemberg, soweit diese im Schreinerhandwerk tätig sind.

Ergänzende Betriebsvereinbarungen

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Bestimmungen, die keine abschließende oder keine vollständige Regelung enthalten, können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt werden. Derartige Bestimmungen können nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.

§ 2 Einstellung

1. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen - insbesondere den Vorschriften des BetrVG - die nachstehenden Vereinbarungen.
2. Der **Arbeitsvertrag** ist schriftlich (vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses) zu vereinbaren. Aus ihm müssen hervorgehen:¹
 - Lohn- und Gehaltsgruppe,
 - Höhe und Zusammensetzung des Lohnes (brutto) bzw. Monatsgehaltes (brutto),
 - Probezeit,
 - Beschäftigung zur Aushilfe, für einen bestimmten Zweck oder eine bestimmte Zeitdauer,
 - Kündigungsfristen.
3. **Behinderte Menschen** müssen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses auf diese Eigenschaft hinweisen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschließlich des Grades der Behinderung ohne Verzug zu melden.

Andere Beschäftigte, die unter arbeitsrechtliche Schutzvorschriften fallen, müssen auf Befragen auf diese Eigenschaft hinweisen. Für **werdende Mütter und Wöchnerinnen** sind die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes zu beachten.
4. **Zeugnisse** und andere den Bewerbungen beigefügte Originalpapiere müssen spätestens innerhalb von 4 Wochen nach Einstellung zurückgegeben werden.

§ 3 Probezeit

1. Die **Probezeit** beträgt für alle Beschäftigten 6 Monate.
2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits während der ersten drei Monate mit einer Frist von 1 Woche, ab dem vierten Monat mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.²

¹ Für Auszubildende gilt § 11 Berufsbildungsgesetz

² Für Auszubildende gelten die §§ 20 und 22 Berufsbildungsgesetz

§ 4 Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse

1. Kündigungsfristen

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist (§ 3 Ziff. 2, § 4 Ziff. 3), beträgt die Kündigungsfrist für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverträge beiderseits zwei Wochen zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche.³

Daneben gelten die folgenden Kündigungsfristen für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis

zwei Jahre bestanden hat,
einen Monat zum Ende eines Kalendermonats;

fünf Jahre bestanden hat,
zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats;

zehn Jahre bestanden hat,
vier Monate zum Ende eines Kalendermonats;

fünfzehn Jahre bestanden hat,
fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Übernahme von Auszubildenden werden Zeiten der vorausgegangenen Berufsausbildung bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt.

2. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

Auf Verlangen des Beschäftigten ist eine Begründung schriftlich nachzureichen. Dies gilt nicht bei Kündigungen während der Probezeit.

3. Soweit bei Versetzung innerhalb des Betriebes oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages eine Kündigungsfrist einzuhalten und hiervon mehr als ein Beschäftigter betroffen ist, beträgt die **Änderungskündigungsfrist** unabhängig von der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter 2 Wochen zum Wochenende.

4. Erklärt der Beschäftigte binnen einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung, dass er das Angebot ablehnt, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur **Dauer seiner persönlichen Kündigungsfrist** nach Ziff. 1. Der Beschäftigte ist in diesem Falle verpflichtet, ab der 3. Woche bis zum Ende der Kündigungsfrist die angebotene zumutbare Arbeit unter Beibehaltung seines bisherigen Entgelts zu leisten.

³ Die besonderen gesetzlichen Kündigungsbestimmungen für besondere Arbeitnehmergruppen sind zu beachten: Behinderte Menschen, werdende Mütter und Wöchnerinnen, Wehrpflichtige, Auszubildende, Betriebsräte und andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz geschützte Arbeitnehmer.

5. Gibt der Beschäftigte nach Zugang einer Änderungskündigung eine zustimmende oder keine Erklärung ab, ist er verpflichtet, die angebotene zumutbare Arbeit zu leisten; er behält sein bisheriges Entgelt bis zum Ablauf seiner persönlichen Kündigungsfrist nach Ziff. 1.
6. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung von Arbeitsverhältnissen und über Schadensersatzansprüche bei Arbeitsvertragsbruch werden durch diesen Vertrag nicht berührt.
7. In begründeten Fällen ist dem Beschäftigten auf Verlangen ein **Zwischenzeugnis** auszustellen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss dem Beschäftigten auf Verlangen ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden.⁴
8. Ein früheres Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger wird auf die Betriebszugehörigkeit des laufenden Arbeitsverhältnisses angerechnet, wenn es länger als 6 Monate bestand und der Beschäftigte ohne sein Verschulden entlassen und innerhalb von 12 Monaten wieder eingestellt wurde.
9. Wegen beruflicher Fortbildung oder Umschulung darf dem Beschäftigten nicht gekündigt werden, soweit dadurch nicht dringende betriebliche Erfordernisse berührt werden.
10. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das Lebensjahr vollendet hat, für welches das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters festgelegt ist.

§ 5 Arbeitszeiten

I. Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden, solange keine andere Regelung durch Betriebsvereinbarung vorgenommen wurde oder in den Betrieben, in welchen kein Betriebsrat besteht, durch arbeitgeberseitige Bekanntgabe gemäß § 5 II. erfolgt.
2. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit hat in der Regel von Montag bis Freitag zu erfolgen.
3. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

⁴ Für Auszubildende gilt § 16 Berufsbildungsgesetz
Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

II. Von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichende Regelungen

Zulässig sind folgende von § 5 I. abweichende, in Betriebsvereinbarungen - oder in den Betrieben, in welchen kein Betriebsrat besteht - durch arbeitgeberseitige Bekanntgabe zu treffende Regelungen:

1. Flexible Arbeitszeiten mit Arbeitszeitkonten

- a) Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen: zwischen 0 und 45 Stunden in der Woche. Der Zeitausgleich zur tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erfolgt im Regelfall in einem Planungszeitraum bis zu einem Jahr.
- b) Die Festlegung der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte mit Ankündigung bis spätestens am Mittwoch der Vorwoche. Bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen kann die Ankündigungsfrist verkürzt werden.
- c) Es ist für die Beschäftigten jeweils ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das persönliche Arbeitszeitkonto ist zusammen mit der Entgeltabrechnung zu bestätigen. Die Abweichung von der tariflichen Soll-Wochenarbeitszeit darf für die einzelnen Beschäftigten nicht mehr als 150 Stunden Zeitguthaben bzw. 75 Stunden Zeitschuld betragen.
- d) Die Beschäftigten haben bei bestehenden persönlichen Zeitguthaben das Recht auf Gewährung von Freizeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts.
- e) Sind durch betriebsbedingte Erfordernisse abweichende Vereinbarungen notwendig, bedürfen diese zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Äußern sich die Tarifvertragsparteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung, gilt die Zustimmung als erteilt.

2. Freischichtenregelung

- a) Für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte: die Beibehaltung der 40-Stunden-Woche (bezahlt werden 38,5 Stunden) und 69 Stunden bezahlte Freistellung im Kalenderjahr in Form von halben bzw. ganzen Freischichten, wobei mindestens 6 ganze Freischichten zu vereinbaren sind. Je Monat können 3 Freischichten vereinbart werden. Die Freischichten werden mit 7,7 Stunden berechnet.

- b) Die Freischichten werden bezüglich ihrer Gewährung wie gesetzliche Feiertage behandelt.
- c) Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und die zeitliche Lage der Freischichten für das Kalenderjahr erfolgt durch Betriebsvereinbarung oder in den Betrieben, in welchen kein Betriebsrat besteht, durch arbeitgeberseitige Bekanntgabe.

Bei Anwendung der Freischichtenregelung ist folgendes festzulegen:

- die regelmäßige Wochenarbeitszeit,
- der entsprechende bezahlte Freizeitausgleich in Form von halben bzw. ganzen Freischichten,
- der tägliche Arbeitsbeginn und das Arbeitsende sowie die Pausen.

III. Allgemeine Bestimmungen

1. Regelungen nach § 5 II. haben sich an der zu erwartenden Auftrags- und Beschäftigungssituation des Betriebes zu orientieren. Die Interessen der Belegschaft sind dabei mit zu berücksichtigen.
2. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen⁵ wird unter Berücksichtigung der gesamten Bestimmungen im Anwendungsbereich des BetrVG durch Betriebsvereinbarung, im Übrigen nach Anhörung der Belegschaft schriftlich festgelegt (gilt auch für Ziffer 1).
3. Eintretende oder ausscheidende Beschäftigte haben nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Bezahlung von durchschnittlich mindestens 38,5 Stunden in der Woche. Ansonsten wird die tatsächliche Arbeitszeit vergütet.
4. Für Tage, an denen Entgeltzahlungspflicht besteht, aber keine Arbeitsleistung erbracht wird, werden jeweils 7,7 Stunden angesetzt. Sie werden auf die Wochenarbeitszeit angerechnet. Die Entgeltberechnung erfolgt gem. § 12 IV Ziff. 1 MTV.
5. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an Werktagen **ausfallende Arbeitszeit** kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

⁵ Die Dauer der Pausen richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz und dessen Durchführungsvorschriften.

Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit ausfällt, um den Beschäftigten eine längere, zusammenhängende Freizeit zu gewähren. Ist ein Beschäftigter zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Vergütungsansprüche als vor- oder nachgearbeitet.

6. Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei. Dies gilt nicht für Beschäftigte, deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung und Sicherheit des Betriebes erforderlich ist. Am 24. Dezember ausfallende Arbeitszeit ist zu vergüten.
Am 31. Dezember ausfallende Arbeitszeit kann - soweit vorhanden - mit dem Zeitkonto verrechnet werden. Auf Wunsch erhält der Beschäftigte für den 31. Dezember einen Tag Erholungsurlaub oder er kann diesen Tag mit 7,7 Stunden vor- oder nacharbeiten.

§ 6 Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede geleistete Arbeit, die über diejenige tägliche Arbeitszeit hinausgeht, die sich aus den Vereinbarungen gem. § 5 MTV ergibt.
2. Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates bzw. nach Anhörung der betroffenen Beschäftigten bis zu 10 Stunden täglicher Gesamtarbeitszeit, jedoch höchstens bis zu einer wöchentlichen Gesamtmehrarbeit von 10 Stunden eingeführt werden. Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates und - soweit erforderlich - mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes verlangt werden. Über betrieblich notwendige Mehrarbeit einzelner Beschäftigter ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.
3. Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsarbeit können bei Schichtarbeit im Dreischichtbetrieb unter Beibehaltung einer Zeitdauer von 24 Stunden abweichend von der kalendertäglichen Regelung 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. nach Anhörung der betroffenen Beschäftigten betrieblich festgelegt werden.

§ 7 Vergütung für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Zuschläge betragen für:
 - a) Mehrarbeit
 - aa) in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 21.00 Uhr
bis zu 2 Stunden täglich 25%
ab der 3. Stunde täglich 50%
ab der 11. Stunde wöchentlich 50%
 - ab) in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr 50%
 - ac) an Samstagen sowie am 24.12.
bis 13.00 Uhr 25%
ab 13.00 Uhr 50%
 - ad) für Arbeiten an vereinbarten
bezahlten Freischichten 50%
 - b) Nachtarbeit 25%
 - c) Arbeit an Sonntagen 50%
 - d) Arbeit an Feiertagen, für die ein
Entgeltanspruch nicht besteht 100%
 - e) Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen,
an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag,
wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie am
Ostersonntag und Pfingstsonntag 200%
2. Der **Berechnung der Zuschläge** ist zu Grunde zu legen:
 - a) bei Zeitlohnarbeit der tatsächliche Stundenlohn,
 - b) bei Beschäftigten, die ein monatliches Arbeitsentgelt erhalten,
dieses Entgelt geteilt durch die Zahl der regelmäßigen Monats-
arbeitszeit von 167,5 Stunden.
 - c) bei verstetigtem Monatseinkommen $1/167,5$ des verstetigten
Monatsentgelts.
3. Treffen **mehrere Zuschläge** zusammen, ist bei gleicher Höhe nur
einer, bei unterschiedlicher Höhe der jeweils höchste zu zahlen. Je-
doch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem
Sonn- oder Feiertagszuschlag auch der Nachtarbeitszuschlag nach
Ziff. 1b) bezahlt.
4. Bei Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt ist jede
Mehrarbeitsstunde, gleichgültig ob sie am Tage, in der Nacht oder
an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, mit $1/167,5$ des Monatsent-
gelts zuzüglich des entsprechenden Zuschlags zu vergüten.
5. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist wie
folgt auszuzahlen:

- a) dem Stundenlöhner zusammen mit dem Lohn des Monats, in dem diese Arbeiten geleistet wurden,
- b) dem Beschäftigten mit Monatsentgelt spätestens zusammen mit dem Entgelt des Monats, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeiten geleistet wurden.

§ 8 Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen kann mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. nach Anhörung der Belegschaft von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgewichen und Kurzarbeit im Sinne des SGB III eingeführt werden.

Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu stellen.

2. Bei Einführung von Kurzarbeit gelten das SGB III sowie die folgenden Bestimmungen:
 - a) Zwischen Bekanntgabe und Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 2 Wochen liegen.
 - b) Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird sie nach Ablauf der Ankündigungsfrist innerhalb von 6 Wochen nicht eingeführt, muss eine neue Ankündigungsfrist gem. Ziff. 2a eingehalten werden. Über eine Veränderung der Fristen können in Einzelfällen zwischen den Tarifvertragsparteien anders lautende Vereinbarungen getroffen werden.
 - c) Die Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit gilt als erteilt, wenn dieser der Einführung nicht unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber widerspricht.
 - d) Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist die Einigungsstelle innerhalb von 3 Arbeitstagen anzurufen; diese muss binnen weiterer 3 Arbeitstage entscheiden.
 - e) Genehmigt die zuständige Behörde der Arbeitsagentur bei Massenentlassungen nach § 17 KSchG die Einführung von Kurzarbeit während der Sperrfrist (§ 19 KSchG), so ist hierfür die Zustimmung des Betriebsrats nicht erforderlich.

§ 9 Arbeitsunterbrechung, Arbeitsverhinderung und Unterstützung bei Todesfall

Grundsätzlich wird Entgelt nur für die Zeit gezahlt, in welcher Arbeit geleistet wird, sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, dass tarifliche oder gesetzliche Vorschriften etwas anderes bestimmen.

1. Arbeitsunterbrechung

Wird die Arbeit aus Gründen unterbrochen, die weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten zu vertreten haben (z. B. Maschinenschaden, Brennstoff-, Strom-, Wassermangel usw.), ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfalltage einschließenden Zeitraumes von 5 Wochen ohne Mehrarbeitszuschlag nachgearbeitet werden; die zeitliche Festlegung der Nachholzeiten bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Am Ereignistag wird die ausgefallene Arbeitszeit ohne Nachholverpflichtung bis zu 4 Stunden bezahlt. Kann im Übrigen die ausgefallene Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig nachgeholt werden und kommt auch keine etwaige betriebliche Ausgleichsvereinbarung zustande, so ist die ausgefallene Arbeitszeit hälftig, jedoch höchstens bis zu insgesamt 12 Stunden zu vergüten. Der Arbeitgeber hat die ausgefallene Arbeitszeit insoweit nicht zu vergüten, als ein Anspruch auf Zahlung des Entgeltausfalls aus öffentlichen Mitteln besteht.

2. Krankheit

a) Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

In Krankheitsfällen ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber vom 1. Tag an die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und spätestens vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.

b) Entgeltfortzahlung

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer, von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten, Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonzeit ist das durchschnittliche Entgelt der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate bis zur Dauer von 6 Wo-

chen fortzuzahlen. Die Entgeltberechnung erfolgt nach § 12 IV Ziff. 1. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

c) Arbeitsunfähigkeit durch Betriebsunfall:

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Betriebsunfalls des Beschäftigten wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit von der 7. bis zur 18. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen, das der Beschäftigte während dieses Zeitraums als Lohn- oder Gehaltsfortzahlung erhalten hätte, bezahlt.

d) Schadensersatz wegen Verdienstauffalls

Kann der Beschäftigte auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, hat er diese Ansprüche insoweit an den Arbeitgeber abzutreten, als dieser für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen an ihn zu leisten hat und die Ansprüche nicht bereits kraft Gesetzes auf den Arbeitgeber übergegangen sind. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu erteilen und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

Arbeitsbefreiung

Freistellung von der Arbeit ist unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Urlaub in folgenden Fällen zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung 2 Arbeitstage
- b) bei Niederkunft der Ehefrau 2 Arbeitstage
- c) beim Tod des Ehegatten 2 Arbeitstage
- d) bei Tod der Eltern/Schwiegereltern
und eigener Kinder/Stiefkinder 1 Arbeitstag
- e) die während der Arbeitszeit unvermeidlich ausfallende Zeit bis höchstens zum Ende der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages:
 - bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit Einkommensausfall nicht ersetzt wird (nicht als Vorladung im Sinne dieser Bestimmung gelten etwa Aufforderungen zur Vorführung eines Kraftfahrzeuges),
- f) die während der Arbeitszeit unvermeidlich ausfallende Zeit bis höchstens zum Ende der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Ta-

ges, jedoch nur, soweit dem Beschäftigten nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle oder Krankengeld oder Übergangsgeld zusteht:

- bei Arbeitsunfall,
- bei ambulanter Behandlung auf Grund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalles,
- bei Arztbesuch wegen einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt, ggf. der Werksarzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt,
- bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Reihenuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung und -behandlung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt; dies gilt auch für Vorsorgeuntersuchungen für eine Freistellung bis zu höchstens drei Stunden.

3. **Anzeige und Nachweispflicht bei einer Freistellung**
Im Falle einer Freistellung von der Arbeit hat der Beschäftigte soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er der Arbeit fernbleiben will oder muss. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.
4. **Zeitpunkt der Freistellung**
Die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.
5. **Unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungen**
Betriebsratsmitglieder oder eine gleiche Anzahl anderer Arbeitnehmer können einmal im Jahr unbezahlte Freizeit bis zur Höchstdauer von 3 Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Ausbildungslehrgängen erhalten. Der Zeitpunkt soll zwischen dem betreffenden Beschäftigten und dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse frühzeitig vereinbart werden.
6. **Unbezahlte Freistellung zur Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern**
Beschäftigte können zur Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern eine unbezahlte Freistellung beanspruchen.

7. Unterstützung bei Todesfall

Beim Tod eines Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörigen bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit eine Unterstützung in Höhe des Monatseinkommens für die Dauer von 1 1/2 Monaten. Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber einen Betrag von 3 Monatseinkommen. Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 10 Alterssicherung

1. In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten (ausgenommen Auszubildende) kann einem Beschäftigten, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat, und dem Betrieb mindestens 5 Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Sein Verdienst darf sich bei gleicher ausgeübter Tätigkeit nicht mindern.
2. Tariflohn- bzw. Tarifgehaltserhöhungen steigern den Tariflohn bzw. das Tarifgehalt des Altersgesicherten entsprechend.
3. Einem Beschäftigten, der weiterhin in seinem bisherigen Tätigkeitsbereich tätig ist, darf sein vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden. Eine Rückstufung darf nicht erfolgen. Ihm darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.
4. 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:
Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Altersgesicherten einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem anderen Beschäftigten kündigt, auch wenn dieser sozial besser gestellt sein sollte.
5. Ist nachweislich kein neuer Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Beschäftigter), auf dem der Altersgesicherte eingesetzt werden kann, so entfällt der besondere tarifliche Kündigungsschutz.

Dasselbe gilt, wenn der Altersgesicherte einen anderen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

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

6. Liegt ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor, so gilt die für alle Beschäftigten jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist.
7. Zulässig sind auch folgende Kündigungen:
 - a) beim Bezug von oder beim Anspruch auf Altersruhegeld;
 - b) aus personen- und / oder verhaltensbedingten Gründen, wenn diese im Kündigungsschutzprozess bestätigt, jedoch aus Gründen der Zumutbarkeit nur eine fristgemäße Kündigung anerkannt wird;
 - c) aus betriebsbedingten Gründen, wenn nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Betriebsrat ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht gefunden wird oder einem sozial schwächer gestellten Beschäftigten der Arbeitsplatz unter Beachtung von § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz erhalten werden muss.
 - d) bei Vorliegen eines für die betroffenen Beschäftigten geltenden Sozialplanes, in Betrieben ohne Betriebsrat bei Vorliegen eines Tatbestandes im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG.

§ 11 Montagerregelung

1. Für Montage-, Reparatur- und sonstige Außendiensttätigkeiten usw. außerhalb des Betriebes werden zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehraufwendungen die jeweils nach den Einkommensteuerrichtlinien festgesetzten Pauschalbeträge vergütet, zur Zeit ab 8 bis 14 Stunden 6,00 €, ab 14 bis 24 Stunden 12,00 €. Wird die Verpflegung vom Betrieb bezahlt, so entfällt die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand.
2. Wege und Fahrtzeiten
 - Bei eintägigen Montagen im Umkreis bis zu 30 km vom Betrieb, werden Wege- und Fahrtzeiten vom Betrieb zur Montagestelle und zurück als Arbeitszeit vergütet.
 - Bei mehrtägigen Montagen im Umkreis bis zu 30 km vom Betrieb kann mit dem Beschäftigten auch der Arbeitsantritt an der Montagestelle vereinbart werden. Vergütet wird in diesem Fall die Arbeitszeit an der Montagestelle.
 - Bei Montagen im Umkreis von mehr als 30 km vom Betrieb wird die Heimfahrt als Arbeitszeit vergütet.

- Bei Montagen mit Übernachtung wird die Hinfahrt am ersten Tag als Arbeitszeit vergütet. An den folgenden Tagen beginnt und endet die Arbeitszeit an der Montagestelle.
- 3. Für Montage-, Reparatur- und Außendiensttätigkeiten usw., die eine Übernachtung erforderlich machen, werden die dadurch entstehenden Mehraufwendungen für jede Nacht der Abwesenheit von der Betriebsstätte jeweils nach den in den Einkommensteuerrichtlinien festgesetzten Pauschalbeträgen vergütet.
Werden die Übernachtungskosten durch den Betrieb bezahlt, so entfällt die Übernachtungspauschale.
- 4. Benutzt der Beschäftigte auf betriebliche Anweisung sein eigenes Fahrzeug, so sind die notwendigen Fahrtkosten von der Wohnung des Beschäftigten zur Montagestelle und zurück insoweit zu ersetzen, als sie die Kosten der Fahrt von der Wohnung des Beschäftigten zum Betrieb übersteigen. Für die Benutzung seines eigenen Fahrzeuges erhält der Beschäftigte die jeweils in den Einkommensteuerrichtlinien festgelegten Beträge als Kilometergeld (derzeit 0,30 €/km).
Der Berechnung der Fahrtkosten ist die kürzeste zumutbare Verbindung zugrunde zu legen.
- 5. Dauert die Montage länger als 4 Wochen, so ist die Erstattung der Fahrtkosten für Heimfahrten zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten besonders zu vereinbaren. Dem Beschäftigten steht für je 4 Wochen auswärtiger Montage eine Erstattung der Fahrtkosten für Hin- und Rückfahrt zu.
- 6. Für mehrtägige Montagearbeiten gilt die Feiertagsregelung des Montageortes.
- 7. Zur Durchführung und Ergänzung dieser Bestimmungen, insbesondere zur Regelung von Montagearbeiten außerhalb des Bundesgebietes, sind gesonderte Vereinbarungen abzuschließen.

§ 12 Urlaub

I. Allgemeines

1. Jede/r Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der/die Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.
Bei Verstößen gegen diese Bestimmung entfallen der Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Zeit der dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit und der Anspruch auf das gesamte zusätzliche Urlaubsgeld. Bereits bezahlte Beträge sind als Vorschuss zurückzuzahlen und können vom Arbeitgeber bei der nächsten Entgeltzahlung einbehalten werden.
3. Der Urlaub gemäß § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.
4. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs, auch soweit Betriebsurlaub vereinbart ist, richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Beschäftigten.

II. Urlaubsanspruch

1. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses entsteht grundsätzlich für jeden Monat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs wie sie in diesem Jahr volle Monate in dem Betrieb beschäftigt worden sind.
Wurde dem **eintretenden** Beschäftigten Urlaub im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Arbeitsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten, so wird dieser auf den Urlaubsanspruch angerechnet.
2. Der volle und ein nach § 12 II. Ziffer 1 entstandener anteiliger Jahresurlaubsanspruch können im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer **Wartezeit** von 6 Monaten geltend gemacht werden.
In jedem folgenden Beschäftigungsjahr entfällt die Wartezeit. Vor Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist aus dem Betrieb ausscheidende Beschäftigte erhalten - sofern das Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Beschäftigungsmonat bestand - für jeden Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Zur Feststellung der Erfüllung der Wartezeit und des mindestens einmonatigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses erfolgt keine Auf- oder Abrundung der Monate.

3. Scheidet der Beschäftigte auf Grund **eigener Kündigung** ab Urlaubende aus seinem Arbeitsverhältnis aus, obwohl er mehr Urlaub erhalten hat als ihm nach § 12 II. Ziff. 1 zusteht, so sind das überzahlte Urlaubsentgelt und das überzahlte zusätzliche Urlaubsgeld ein Entgeltvorschuss. Dieser kann beim Ausscheiden vom Arbeitgeber vom restlichen Entgelt einbehalten bzw. zurückgefordert werden. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung des Beschäftigten auf Verschulden des Arbeitgebers beruht, das den Beschäftigten zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde.
4. Bei **Krankheit** kann, wenn die Arbeitsunterbrechung insgesamt länger als 3 Monate im gleichen Urlaubsjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche) darf jedoch nicht unterschritten werden. Ist die Krankheit die Folge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Betriebsunfalls in diesem Arbeitsverhältnis oder gehört der Beschäftigte dem Betrieb bei Beginn des Urlaubsjahres ununterbrochen länger als 10 Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Die Möglichkeit der Anwendung der Rechtsprechung über die rechtsmissbräuchliche Urlaubsinanspruchnahme bleibt unberührt.
5. Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und einer ärztlich verordneten **Schonungszeit** dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
6. **Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs**, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat jedoch nach Ablauf des vereinbarten Urlaubs oder - falls die Krankheit über das vereinbarte Urlaubsende fort dauert - nach Beendigung der Krankheit zunächst seine Arbeit aufzunehmen.
7. **Fehltage** können im Einverständnis mit dem Betriebsrat auf den Urlaub angerechnet werden, sofern sie nicht durch unverschuldete Krankheit des Beschäftigten hervorgerufen oder vom Arbeitgeber ausdrücklich vor dem Fernbleiben von der Arbeit bewilligt worden sind.

8. Kann der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise als bezahlte Freizeit nicht mehr gewährt werden, so ist er entsprechend abzugelten.
9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine **Bescheinigung** über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
10. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Eine **Übertragung des Urlaubs** auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Übertragener Urlaub erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, sofern er nicht nachweisbar vorher vergeblich geltend gemacht wurde oder sofern nicht der Beschäftigte nachweisbar ohne eigenes Verschulden an der rechtzeitigen Geltendmachung verhindert war.

III. Urlaubsdauer

1. Der Jahresurlaub für alle Beschäftigten beträgt:

a.) Mit Beginn des Arbeits-/ Ausbildungsverhältnisses	26 Arbeitstage,
b.) nach dem 6. Berufsjahr	28 Arbeitstage,
c.) nach dem 12. Berufsjahr	30 Arbeitstage.

Die Zeiten der Ausbildung zählen nicht zu den Berufsjahren.
2. Arbeitstage im Sinne von Urlaubstagen sind alle Wochentage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage, der lohnzahlungspflichtigen Feiertage und vereinbarten Freischichten gem. § 5 MTV. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.
3. Bei der Berechnung der Urlaubsansprüche gem. §12 III. Ziff. 1 wird jeweils das am 1. Juli (**Stichtag**) erreichte Berufsjahr zugrunde gelegt.

IV. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt (während des Urlaubs fortzuzahlender Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung) errechnet sich wie folgt:
 - a) **Für Lohnempfänger:**
Für die Berechnung des Urlaubsentgelts sind für jeden Urlaubstag 7,7 Stunden zugrunde zu legen.

Hinsichtlich der Lohnhöhe:

Für die Stunden je Urlaubstag ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Antritt des Urlaubs zu bezahlen. Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt des Beschäftigten in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller gewährten Zulagen und Zuschüsse, insbesondere der Mehrarbeitsvergütung, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.

Nicht in das zu ermittelnde Arbeitsentgelt einbezogen werden: Auslösung, Kurzarbeitergeld, Mutterschaftsgeld, Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld, Zuschüsse im Krankheitsfalle, vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zuwendungen wie insbesondere betriebliche Sonderzahlungen sowie zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen.

b) Für **Gehalts-/ Entgeltempfänger sowie Auszubildende:**

Das Urlaubsentgelt des Angestellten besteht aus dem Gehalt, das des Auszubildenden aus der Ausbildungsvergütung, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschüsse.

Der Berechnung des Urlaubsentgelts sind die Bezüge nach Satz 1 der letzten abgerechneten 3 Monate zugrunde zu legen. Auf einen Urlaubstag entfällt 1/21,75 der errechneten Monatsbezüge. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach Stunden ist ein Stundenfaktor von 1/167,5 zugrunde zu legen.

- c) Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird für jeden Urlaubstag ein Fünftel der vereinbarten Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt.
- d) Bei **Kurzarbeit** darf eine Minderung des Urlaubsentgelts nicht eintreten.

2. Der Beschäftigte hat nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für den tariflichen Erholungsurlaub in Höhe von:

bei 26 Tagen Urlaub	20 %,
bei 28 Tagen Urlaub	30 %,
bei 30 Tagen Urlaub	40 %

des Tariflohns seiner persönlichen Lohn- und Gehaltsgruppe. Für Auszubildende gelten die Regelungen des Ausbildungstarifvertrages.

3. Das Urlaubsentgelt und das **zusätzliche Urlaubsgeld** sollen bei Antritt des Urlaubs **ausgezahlt** werden. Abschlagszahlungen können vereinbart werden.

§ 13 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Entgeltabrechnung sowie des ausbezahlten bzw. überwiesenen Geldbetrags verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Entgeltabrechnung nicht überein, so hat der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung müssen sofort, spätestens innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Zugang der Entgeltabrechnung vorgebracht werden.
2. Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind innerhalb von 3 Monaten, gerechnet von dem Tag, an welchem dem Beschäftigten die Abrechnung für den betreffenden Abrechnungszeitraum ausgehändigt wurde, schriftlich geltend zu machen. Gleiches gilt für alle übrigen Ansprüche.
3. Diese Fristen des § 13 Abs. 1 und 2 sind Ausschlussfristen. Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, erlöschen.
4. Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des § 13 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

§ 14 Härteklausel – Vereinbarung

Befindet sich ein Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage, sind die Tarifvertragsparteien auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrates gehalten, innerhalb von 2 Wochen nach Antragseingang geeignete tarifvertragliche Regelungen zur Erhaltung der Arbeitsplätze und des Betriebes zu vereinbaren.

§ 15 Unfallschutz

Arbeitgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, die allgemeinen **Unfallverhütungsvorschriften** zu beachten und für ihre Anwendung Sorge zu tragen. Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen, die wegen der Besonderheiten der betrieblichen Verhältnisse erforderlich sind, können durch Betriebsvereinbarung gem. § 88 Abs. 1 BetrVG geregelt werden. Die sich aus den allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Verpflichtungen der Beteiligten, insbesondere die Pflicht zur Meldung an die Berufsgenossenschaften und

die Bestellung der Sicherheitsbeauftragten werden dadurch nicht berührt.

§ 16 Einzelstreitigkeiten

Bei allen Meinungsverschiedenheiten, die sich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (Einzelstreitigkeiten), ist eine betriebliche Verständigung unter Hinzuziehung des Betriebsrates anzustreben.

Soweit es sich bei diesen Einzelstreitigkeiten um solche der Auslegung und Durchführung manteltarifvertraglicher Bestimmungen und sonstiger Tarifvereinbarungen handelt, gilt im übrigen § 17. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG bleibt unberührt.

§ 17 Schiedsverfahren

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung manteltarifvertraglicher Bestimmungen und sonstiger Tarifvereinbarungen zwischen

- a) den Tarifvertragsparteien,
- b) Arbeitgeber und Beschäftigter / m oder Betriebsrat

ergeben, werden Schiedsstellen gebildet. Zusammensetzung und Verfahren der Schiedsstellen sowie weitere Einzelheiten sind in der Schiedsordnung (Anlage 1) geregelt. Die Schiedsordnung ist Bestandteil dieses Manteltarifvertrages.

§ 18 Übergangsbestimmungen

Bestehende günstigere betriebliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.

Bei Beschäftigten, die am 31.12.2006 einen tarifvertraglichen Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen erreicht hatten, bleibt dieser Anspruch erhalten.

Das zusätzliche Urlaubsgeld kann gem. § 12, Ziff. IV, 2., bei allen Beschäftigten angepasst werden.

§ 19 Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 30. Juni 2013 in Kraft und kann ganz oder teilweise mit einer Frist von 6 Monaten erstmals zum 30. September 2014 gekündigt werden.

Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 11.09.2012.

2. Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Neuregelung einzutreten.

Stuttgart, den 28. Juni 2013

Landesfachverband
Schreinerhandwerk
Baden-Württemberg
(Landesinnungsverband des
Schreinerhandwerks Baden-
Württemberg)

gez. Anton Gindele
(Landesinnungsmeister)

gez. August Wannemacher
(Tarifausschuss-Vorsitzender)

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Jörg Hofmann
(Bezirksleiter)

gez. Sabine Zach
(Bezirkssekretärin)

gez. Dr. Klaus Heß
(Geschäftsführer)

Schiedsordnung

§ 1

Gemäß § 17 Manteltarifvertrag werden zwischen den unterzeichnenden Vertragsparteien Schiedsstellen vereinbart.

§ 2

1. Die Schiedsstellen sind zuständig:
 - a) im Falle des § 17 Ziff. a) MTV ausschließlich,
 - b) im Falle des § 17 Ziff. b) MTV, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat mit der Zuständigkeit einverstanden sind.
2. In den Fällen Ziff. 1a) ergänzt die Auslegung der Schiedsstellen die Tarifverträge mit allen sich daraus ergebenden Rechtsfolgen.
3. In den Fällen Ziff. 1b) wird die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts und der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG nicht ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch, ihre Mitglieder zunächst zur Inanspruchnahme der zuständigen Schiedsstelle anzuhalten.

§ 3

Antragsberechtigt sind:

- a) in den Fällen des § 2 Ziff. 1a) jede Tarifvertragspartei,
- b) in den Fällen des § 2 Ziff. 1b) sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat über ihre zuständige Tarifvertragspartei.

§ 4

1. Die jeweilige Schiedsstelle besteht aus je einem von den Vertragsparteien zu benennenden Vertreter. Nach Übereinkommen der Vertragsparteien können im Einzelfall je zwei Vertreter bestimmt werden.
2. Auf Antrag einer Vertragspartei kann ein unparteiischer Vorsitzender zugezogen werden.
3. Kann über die Person des Unparteiischen keine Einigung erzielt werden, ist der Präsident des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg um Benennung einer geeigneten Persönlichkeit zu ersuchen.

§ 5

1. Anträge zur Einleitung eines Schiedsverfahrens sowie sonstige Anträge sind von den Antragsberechtigten schriftlich an die zuständige Tarifvertragspartei zu richten. Die Tarifvertragsparteien haben sich unverzüglich unter Überlassung einer Antragsabschrift zu unterrichten.
2. Die jeweilige Schiedsstelle tritt innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang zusammen. Die Parteien sind so rechtzeitig zu laden, dass ihnen der Verhandlungstermin mindestens drei Tage vorher bekannt ist.

§ 6

1. Das Verfahren vor den Schiedsstellen unterliegt deren freiem Ermessen. Jedoch müssen beide Parteien schriftlich oder mündlich gehört werden.
2. Die Verhandlung ist nicht öffentlich, die an der Verhandlung Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (entsprechend § 79 BetrVG).

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

§ 7

1. Die jeweilige Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit.
2. Die Entscheidungen sind schriftlich niederzulegen und von den Angehörigen der Schiedsstelle zu unterzeichnen.

§ 8

1. Die Kosten des Verfahrens einschließlich der Kosten für den Unparteiischen tragen
 - a) im Falle des § 2 Ziff. 1a) die beteiligten Parteien je zur Hälfte,
 - b) im Falle des § 2 Ziff. 1b) die Betriebe.
2. Eine Erstattung von Kosten und Auslagen der Beteiligten einschließlich Beisitzer findet nicht statt.
3. Entscheidungen und Beschlüsse der Schiedsstelle sind endgültig.
4. Kommt eine Einigung oder ein Vergleich vor der Schiedsstelle nicht zustande, so entfallen für die Tarifvertragsparteien die Verpflichtungen aus § 17 des Manteltarifvertrages.

§ 9

Im Übrigen finden auf das Schiedsstellenverfahren die Vorschriften der §§ 103 bis 110 des Arbeitsgerichtsgesetzes Anwendung.

§ 10

Der Sitz der Schiedsstellen ist bis auf weiteres bei dem im Tarifvertrag benannten Arbeitgeberverband.

Stuttgart, den 28. Juni 2013

Landesfachverband
Schreinerhandwerk
Baden-Württemberg
(Landesinnungsverband des
Schreinerhandwerks Baden-
Württemberg)

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Anton Gindele
(Landesinnungsmeister)

gez. Jörg Hofmann
(Bezirksleiter)

gez. August Wannemacher
(Tarifausschuss-Vorsitzender)

gez. Sabine Zach
(Bezirkssekretärin)

gez. Dr. Klaus Heß
(Geschäftsführer)