



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

**Manteltarifvertrag
Angestellte
Textilindustrie**

Abschluss:	13.11.2015
Gültig ab:	01.04.2016
Kündbar zum:	31.12.2016
Frist:	2 Monate

Zwischen

dem Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V., Stuttgart, einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V., Albstadt,

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg,

wird folgender

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

für die Angestellten der Textilindustrie geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg einschließlich bayerischer Kreis Lindau;
- b) **fachlich:**
für die Textilbetriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die tarifgebundenes Mitglied von Südwesttextil e. V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V. sind;
- c) **persönlich:**
für alle Angestellten, die Mitglied der IG Metall sind, ausgenommen Heimarbeiter und der Auszubildenden und Dual Studierenden, soweit nicht explizit in § 18 anders geregelt.

(2) Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten

- a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
- b) die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betriebe
- c) die Prokuristen;
- d) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind sowie Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe.

§ 2 Arbeitszeit

1. Abschnitt Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt ohne gesetzliche Pausen 37,0 Stunden. Sie ist Grundlage für die Berechnung einer Jahresarbeitszeit.

Der Zeitraum einer Jahresarbeitszeit muss 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

(2) Die Arbeitszeit kann anderweitig auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von längstens 52 Wochen verteilt werden, insbesondere auch im Rahmen von Freischichtenregelungen.

(3) Die anderweitige Verteilung der Arbeitszeit ist ebenso wie die Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die Kalenderwochen und die einzelnen Wochentage, einschließlich der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Einführung von Schichtarbeit, sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. In Schichtbetrieben kann die Gesamtdauer der Ruhepausen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

(4) Bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt der Samstag ab 12.00 Uhr arbeitsfrei, soweit nicht Schichtarbeit, Vor- oder Nacharbeit, Nachholarbeit, Tätigkeiten nach Abs. 2 oder Tätigkeiten des Maschinisten, Heizers, Kraftfahrers, Pförtners, Wächters, Kesselwärters bzw. ähnliche Versorgungs- und Überwachungsdienste oder Tätigkeiten in betrieblichen Ladengeschäften vorliegen und Tätigkeiten, die die Versorgung der betrieblichen Ladengeschäfte sicherstellen.

(5) Am 24. und 31. Dezember endet die regelmäßige Arbeitszeit um 12.00 Uhr.

Falls an einem oder an beiden Tagen nicht gearbeitet wird, kann die bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat vor- oder nachgearbeitet werden.

Wird am 24. und 31.12. nicht gearbeitet und wird für diese Tage keine Vor- oder Nacharbeit geleistet, so kann für die bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit insgesamt 1 Tag auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Die nach 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit wird dem individuellen Arbeitszeitkonto belastet. Wenn es kein individuelles Arbeitszeitkonto gibt, kann eine gleichwertige, anderweitige Regelung betrieblich vereinbart werden. Die Regelung gilt entsprechend, wenn nur am 24. oder am 31.12. gearbeitet wird. § 23 Ziff. 1 ist zu beachten.

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann anstelle der Belastung der Arbeitszeitkonten insgesamt ein weiterer Tag auf den Jahresurlaub angerechnet werden; die Regelung gilt entsprechend, falls nur am 24. oder 31.12. nicht gearbeitet wird.

2. Abschnitt Arbeitsbereitschaft

Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche auf bis zu 56 Stunden und/oder bis zu 12 Stunden täglich in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgedehnt werden. Als solche Tätigkeiten kommen in Betracht: Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Wächter, Pförtner, Kesselwärter bzw. ähnliche Versorgungs- und Überwachungsdienste. Die Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf im Durchschnitt von zwölf Monaten 48 Wochenstunden nicht überschreiten. Der Personenkreis ist in Vereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen.

3. Abschnitt Arbeitszeiterhöhung und -absenkung

(1) Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann zum Beispiel bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb, abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens bis zu 6,75 % der Jahresarbeitszeit (130 Stunden). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Bei Absenkung der Arbeitszeit ist in der Betriebsvereinbarung sicherzustellen, dass der Verdienst der Arbeitnehmer im Absenkungszeitraum nicht um mehr als 6,75 % gemindert wird und wie der verbleibende Restbetrag in der Folgezeit verrechnet wird.

Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind alternative tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Bei der Berechnung tariflicher Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraumes, bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

Für den Zeitraum der Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass bei betriebsbedingten Kündigungen nach dem vereinbarten Absenkungszeitraum von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 151 SGB III auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erreicht wird. Entsprechendes gilt bei Kurzarbeit.

Auf Verlangen des Arbeitgebers haben Betriebsleitung und Betriebsrat, um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, Ausgleichszahlungen zu vereinbaren, die mit bestehenden Ansprüchen auf tarifliche Einmalzahlungen verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

(2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erhöht werden, insgesamt jedoch höchstens um bis zu 156 Stunden/Jahr.

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht nicht.

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

Vor der Erhöhung der Arbeitszeit sind alternativ tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Für den Zeitraum von Betriebsvereinbarungen mit einem Erhöhungsvolumen sind betriebsbedingte Kündigungen wegen der Erhöhung der Arbeitszeit während der Laufzeit des Erhöhungszeitraumes ausgeschlossen.

(3) Bei Nichteinigung über eine Betriebsvereinbarung werden die Tarifvertragsparteien angerufen.

4. Abschnitt Arbeitszeitkonten

(1) Soweit erforderlich, werden für die Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten eingerichtet, aus denen ersichtlich sein sollen

- a) die regelmäßige Arbeitszeit,
- b) die geleisteten Stunden,
- c) die jeweiligen Zeitsalden.

Die Festlegung des Inhaltes der Arbeitszeitkonten ist betrieblich zu vereinbaren.

(2) Arbeitsausfälle, für die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist, bzw. bei denen für den Arbeitgeber eine Zuschusspflicht besteht, werden als erbracht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für diese Anrechnung auch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.

(4) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehende Zeitguthaben oder Zeitschulden auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann eine Übertragung nur bis zu einer Höchstgrenze von 156 Stunden stattfinden. Wird keine Übertragung vereinbart, so sind vom Arbeitgeber veranlasste Zeitschulden mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten.

Bestehende Zeitguthaben einschließlich der Mehrarbeitszuschläge, sind abzugelten.

(5) Bei Ausscheiden werden etwaige Zeitguthaben oder Zeitschulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich entfallen vom Arbeitgeber veranlasste Zeitschulden ersatzlos ohne Einkommensminderung und Zeitguthaben sind abzugelten.

5. Abschnitt Gleitzeit

(1) Im Wege der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung kann für den ganzen Betrieb, für einzelne Betriebsteile, Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer Gleitzeit eingeführt werden. Dabei haben Gleitzeitregelungen zum Ziel, dass die Arbeitnehmer im Rahmen festgelegter Grenzen über Beginn, Ende und Dauer ihrer täglichen Regelarbeitszeit selbst bestimmen können, soweit betriebliche Belange oder die Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

(2) In einer Gleitzeitvereinbarung sind im Regelfall der Geltungsbereich, Dauer und Lage der Kernarbeitszeit, Dauer und Lage der Gleitzeitspannen, Dauer des Abrechnungszeitraumes, Kontrolle der Gleitzeiten, Ausgleich der Zeitsalden einschließlich des Übertragungszeitraumes, die Festlegung der Pausen, sofern sie von der betrieblichen Pausenregelung abweichen, sowie die Information des Betriebsrates über die Gleitzeitsalden zu regeln.

(3) Jede bezahlte Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder individualrechtlicher Ansprüche ist gleitzeitneutral.

6. Abschnitt Arbeitszeitsouveränität

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass den Arbeitnehmern ein größeres Maß an Arbeitszeitsouveränität gewährt werden sollte. Wird der Ablauf des Betriebes nicht gestört und werden die Belange anderer Arbeitnehmer gewahrt, was andernfalls vom Arbeitgeber zu begründen und offenzulegen ist, gelten folgende Regelungen:

- Über Wünsche von Arbeitnehmern auf individuelle Absenkung ihrer Arbeitszeit auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder auf Rückkehr zur Vollarbeitszeit hat der Arbeitgeber zu befinden.
- Bei der Verteilung der Arbeitszeit können individuelle Wünsche von Arbeitnehmern berücksichtigt werden.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

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

- Gruppen von Arbeitnehmern mit gleichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereichen können in Abstimmung mit dem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit koordinieren.
- Arbeitnehmer können einzelne Tage als bezahlte Freizeit oder Freizeitblöcke beantragen, wenn sie über ein entsprechendes Zeitguthaben verfügen.
- Bei Freizeitblöcken muss der Antrag so rechtzeitig eingehen, dass eine entsprechende Berücksichtigung bei der Verteilung der Arbeitszeit möglich ist.
- Bei einzelnen Tagen ist dem Antrag zu entsprechen, wenn eine Ankündigungsfrist von einer Woche eingehalten ist.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Zuschläge in Form von Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
- Wünsche von Arbeitnehmern, Mehrarbeitsstunden und -zuschläge auf dem Zeitkonto gutzuschreiben, sind zu realisieren.

7. Abschnitt

(nicht besetzt)

8. Abschnitt Betriebe ohne Betriebsrat

In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgen die Regelungen, für die es einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen unberührt.

§ 3 Arbeitszeit Jugendliche

Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages, es sei denn, dass für die Jugendlichen günstigere gesetzliche Bestimmungen bestehen.

§ 4 Zuschlagspflichtige Arbeit und Höhe der Zuschläge

(1) Mehrarbeit liegt vor, wenn und soweit die für den Vollzeit Arbeitnehmer maßgebliche tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart ist, liegt Mehrarbeit vor hinsichtlich nicht ausgeglichener Zeitguthaben, sofern dies vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten ist, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, wenn keine Übertragung vereinbart ist. § 4 Ziff. 4 Satz 3 ist zu beachten.

Bei der Errechnung der Mehrarbeit wird die durch entschuldigte Fehlzeiten ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit hinzugerechnet. Mehrarbeit liegt nicht vor, wenn Arbeitszeit infolge von Arbeitsunterbrechungen nach § 6 dieses Vertrages nachgeholt wird.

(2) Mehrarbeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wird durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgesetzt.

(3) Für einzelne Arbeitnehmer kann Mehrarbeit, die aus dringenden wirtschaftlichen oder technischen Gründen unvorhergesehen notwendig wird und in Reparaturfällen, auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebsrat von der Betriebsleitung angesetzt werden.

(4) Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt

für die ersten 8 Mehrarbeitsstunden in der Woche 25 %,
für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche 50 %.

Die am Ende eines Ausgleichszeitraumes über 156 Stunden hinausgehenden und nach § 2 Abschnitt 4 Ziff. 4 Satz 2 damit abzugeltenden Zeitguthaben sind mit einem Zuschlag von 35 % zu vergüten.

Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird ab der 50. Wochenstunde der Mehrarbeitszuschlag gezahlt; § 4 Ziff. 1 gilt entsprechend

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistet wird.

(6) Der Nachtarbeitszuschlag beträgt

- a) für unregelmäßige Nachtarbeit 50%,
- b) für die Früh- und Spätschicht 15%,
- c) für die Nachtschicht 25%,
- d) für die ständige Nachtschicht, wenn dem Arbeitnehmer nicht mindestens nach jeder 3. Woche ein Wechsel ermöglicht wird,
 - von 22 bis 24 Uhr 25%,
 - von 0 bis 4 Uhr 35%,
 - von 4 bis 6 Uhr 25%,
- e) für Nachholarbeit (§ 6 dieses Vertrages) sowie für Vor- und Nacharbeit 10% .

Erläuterungen:

Soweit die Nachtarbeit nicht den Fällen b – e zuzuordnen ist, ist der Zuschlag nach a (unregelmäßige Nachtarbeit) zu zahlen:

Für in die Nachtstunden hineinreichende Mehrarbeit eines in Normalarbeit oder Schichtarbeit tätigen Arbeitnehmers oder für Arbeit während der Nachtzeit, die nicht gleichzeitig Mehrarbeit ist, bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Ankündigung der Nachtarbeit.

(7) Arbeitnehmer sind zur Leistung von Mehr-, Schicht- und Nachtarbeit verpflichtet, sofern nicht durch Gesetz oder nachstehend etwas anderes bestimmt ist.

Auf Antrag sind Alleinerziehende, die Kinder unter 14 Jahren im eigenen Haushalt ohne ausreichende Hilfe durch andere Familienangehörige oder andere Betreuungslösungen versorgen müssen, von Mehrarbeit freizustellen.

(8) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht (§ 9 ArbZG).

(9) Der Zuschlag für die Arbeit an Sonntagen beträgt 100 %, an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen 125 %, am 24.12. und 01.05. abweichend 150 %.

Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Monatslohn erhalten, sind bei Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsentgelt (brutto) nur die festgelegten Zuschläge für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen.

(10) Die Tätigkeit der in regelmäßig und erheblichem Umfang in Arbeitsbereitschaft Beschäftigten an Sonntagen sowie zur Nachtzeit ist zuschlagsfrei. Sofern jedoch diese Arbeitskräfte in Schicht arbeiten, ist ihnen in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr der Nachzuschlag nach § 4 Ziff. 6 zu zahlen.

Werden diese Arbeitskräfte regelmäßig an Sonntagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. Die Freizeit ist so zu legen, dass der Arbeitnehmer entweder an jedem 2. Sonntag mindestens in der Zeit von 6 Uhr bis 18 Uhr oder in jeder 3. Woche den ganzen Sonntag arbeitsfrei bleibt, im letzten Falle muss jedoch die zusammenhängende Freizeit auf 36 Stunden in der Woche verlängert werden.

(11)

a) Der Berechnung der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird der persönliche Durchschnittsverdienst zugrunde gelegt.

b) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt ein Monatsentgelt erhalten, errechnet sich die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde aus den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes (ausschließlich der Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) sowie aus den variablen Bestandteilen ausschließlich der zeitabhängigen variablen Bestandteile (Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit), geteilt durch das 4,35-fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bezugszeitraum ist der Monat der Leistungserbringung.

c) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Stundenlohn erhalten, errechnet sich die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde aus den festen Bestandteilen des Stundenlohns (ausschließlich der Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) sowie aus den variablen Bestandteilen ausschließlich der zeitabhängigen variablen Bestandteile (Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit). Bezugszeitraum ist die letzte Lohnperiode. Bei Verdienständerungen durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung ist von dem veränderten Verdienst auszugehen.

d) Für den Fall, dass ein anderer Zeitraum festgelegt wird, gilt der dort festgelegte Zeitraum auch für die Ermittlung der variablen Bestandteile.

e) Bei Arbeitnehmern, die ein Monatsentgelt erhalten, ist das Entgelt für eine Arbeitsstunde gem. § 4 Ziff. 11 b) Berechnungsgrundlage der Zuschläge.

(12) Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste zu zahlen. Ausgenommen sind die Nachtarbeitszuschläge gemäß Ziff. 6 Buchstaben c), die neben einem Mehrarbeitszuschlag zu zahlen sind.

(13) Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann für Mehrarbeit eine Pauschalabgeltung gewährt werden. Diese Abgeltung muss den Umfang der tatsächlichen Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge angemessen berücksichtigen. Sie ist dem Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen und bei eintretenden Gehaltsänderungen neu zu vereinbaren. § 23 Ziff. 1 Satz 3 ist zu beachten.

§ 5 Kurzarbeit

(1) Wenn vorübergehende Betriebseinschränkungen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, notwendig werden, kann die Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsgruppen mit eigenem Fertigungsbereich, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, in Vereinbarung mit dem Betriebsrat gekürzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der gekürzten Arbeitszeit muss eine Frist von zehn Kalendertagen liegen.

(2) Ist Kurzarbeit eingeführt worden, so bedarf es für eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat und erneuter Einhaltung der Ankündigungsfrist von zehn Kalendertagen.

(3) Bei vorübergehender Mehr- oder Vollbeschäftigung von nicht längerer Dauer als 2 Wochen bedarf es zur Fortsetzung der Kurzarbeit keiner neuen Ankündigung. Darüber hinaus kann eine neue Ankündigung nur in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.

(4) Wird gleichzeitig mit der Ankündigung von Kurzarbeit oder während der ersten 2 Wochen nach Beginn der Kurzarbeit Arbeitnehmern gekündigt, so haben diese für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren vollen Lohn.

Gewährte Kurzarbeiterunterstützung ist auf das Entgelt anzurechnen.

Soweit diesen Arbeitnehmern für die Dauer der Kündigungsfrist das volle Entgelt gewährt wird, sind sie auf Verlangen der Betriebsleitung zur Arbeitsleistung verpflichtet.

§ 6 Arbeitsunterbrechung

(1) Bei Arbeitsunterbrechung kann die Betriebsleitung

- a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen, wobei die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft nicht nachgeholt werden muss oder
- b) zumutbare Ersatzarbeit anweisen, oder

- c) bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden der Betriebsleitung beruhen und nicht nur einzelne Arbeitnehmer betreffen, den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und innerhalb von 5 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages verlangen. Dies gilt nicht, wenn die Freistellung nicht mehr als zwei Arbeitsstunden beträgt und die Arbeit von dem betroffenen Arbeitnehmer an demselben Tage oder in derselben Schicht wieder aufgenommen werden muss. In diesem Falle ist der Lohnausfall ohne Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit zu zahlen.

(2) Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Wird die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist sie den Arbeitnehmern, welche kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 16 Stunden zu vergüten. Arbeitnehmer, die verlangte Nachholarbeit nicht leisten, haben keinen Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit.

(3) Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft in Anspruch genommen oder Ersatzarbeit geleistet wird sowie ausgefallene Arbeitszeit, für die ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.

§ 7 Arbeitsversäumnis

(1) Versäumte Arbeitszeit wird ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub bei rechtzeitiger und ordnungsgemäßer Mitteilung nur in folgenden Fällen bezahlt:

- a) bei eigener Eheschließung/ Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 2 Arbeitstage

Erläuterungen:

Die zwei Arbeitstage müssen das Ereignis umschließen oder mit erfassen.

- b) bei Niederkunft der Ehefrau/der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage

Erläuterungen:

Die zwei Arbeitstage müssen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Niederkunft stehen, wobei z. B. auch das Abholen der Wöchnerin aus der Klinik eine Arbeitsbefreiung rechtfertigt.

- c) bei Eheschließung/Eintragung von Lebenspartnerschaften von eigenen Kindern und Stiefkindern für 1 Arbeitstag
- d) bei eigener Silberhochzeit für 1 Arbeitstag

Erläuterungen:

Der Arbeitstag muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tag der Silberhochzeit stehen

- e) beim Tode des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners für 3 Arbeitstage
- f) beim Tode von Kindern oder Eltern des Arbeitnehmers für 2 Arbeitstage
- g) Bestattung von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers für 1 Arbeitstag
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand oder bei Gründung eines eigenen Hausstandes mit Adressänderung – sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist – für 1 Arbeitstag
- i) bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; Voraussetzung für die Fortzahlung des Entgelts ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder ersetzt verlangt werden kann. In diesen Fällen ist vom Arbeitgeber der Anteil zur Rentenversicherung nach dem vollen Monatsgehalt zu entrichten.

(2) Ein Arbeitnehmer hat bei Aufsuchen des Arztes für die hierbei notwendige Zeit Anspruch auf Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes, sofern die ärztliche Untersuchung oder Behandlung während der Arbeitszeit medizinisch unvermeidbar ist. Das Gleiche gilt für ärztlich verordnete Behandlung.

Von der Bezahlung ausgeschlossen sind ärztliche Untersuchungen oder Behandlungen sowie ärztlich verordnete Behandlungen, die lediglich praxisablaufbedingt während der Arbeitszeit durchgeführt werden sollen.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

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

Soweit eine ärztliche Bescheinigung verlangt wird, sind etwaige Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.

(3) Die versäumte Arbeitszeit wird mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.

§ 7a Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

(1) Die Höhe des Entgelts bemisst sich bis zur Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht. Für die Entgeltberechnung kann auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden. Mehrarbeitsstunden und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 8 Unterstützung im Todesfall

Beim Todesfall eines Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsanspruchsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe eines Brutto-Monatsentgelt. Nach 5-jähriger Zugehörigkeit als Arbeitnehmer zum Betrieb erhöht sich dieser Betrag auf zwei Brutto-Monatsentgelt, nach 10-jähriger Zugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsentgelt.

Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsanspruchsberechtigte Angehörige einen Betrag von drei Brutto-Monatsentgelten.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen von ihnen leisten, wobei er versuchen soll, die nachstehende Reihenfolge einzuhalten:

- Ehegatte/eingetragener Lebenspartner, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebte,
- Kinder, soweit für sie Lohnsteuerermäßigung gewährt wird,
- unterhaltsanspruchsberechtigte Eltern.

Zahlungen aus Unterstützungseinrichtungen, die vom Arbeitgeber getragen werden, können angerechnet werden.

§ 9 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Gehälter der Angestellten ergeben sich aus dem Gehaltstarifvertrag. Die im Gehaltstarifvertrag für den Kalendermonat festgelegten Gehaltssätze sind Mindestgehälter.

(2) Der Berechnung des tariflichen Monatsgehalts liegt eine Arbeitszeit nach § 2 Ziff. 1 zugrunde. Die Vergütung für eine Arbeitsstunde errechnet sich aus dem Monatsgehalt geteilt durch das 4,35-fache der Wochenarbeitszeit.

(3) Auf die Mindestgehälter sollen je nach Leistung Zulagen gewährt werden, die als solche schriftlich auszuweisen sind. Beim Vorrücken in eine höhere Tarifgruppe besteht ein Anspruch auf die seitherige Leistungszulage nicht mehr. Jedoch ist bei Festsetzung des neuen Gehalts eine Minderung der seitherigen Gesamtbezüge ausgeschlossen.

Erläuterung:

Die Höhe der Leistungszulage soll bei Tarifierhöhungen überprüft und gegebenenfalls neu festgesetzt werden.

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

(5) Das Gehalt für den laufenden Monat ist spätestens für den letzten Arbeitstag jeden Kalendermonats zur Verfügung zu stellen.

Erläuterung:

Aus der schriftlichen Gehaltsabrechnung sollen ersichtlich sein:

- a) Tarifgehalt
- b) Zuschläge nach § 4 MTV
- c) Zulagen unterteilt nach
 - Leistungszulagen nach § 9 Ziff. 3 MTV
 - sonstige Zulagen
- d) Bruttogehalt
- e) Abzüge - unterteilt nach Lohnsteuer, Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge usw.
- f) Nettogehalt

§ 10 Tätigkeitsgruppen

(1) Die Einstufung der Angestellten erfolgt nach dem Tätigkeitsverzeichnis (s. Anlage 2).

(2) Für die Einreihung in eine Tätigkeitsgruppe ist allein die Tätigkeit des Angestellten maßgebend. Die bei den Gruppen 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.

In Zweifelsfällen ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

Übt ein Angestellter Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Tätigkeitsgruppen gekennzeichnet sind, so wird er in diejenige Gruppe eingereiht, welche seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

Bei einer Umgruppierung sind dem Angestellten die neue Gruppe und die Zusammensetzung des neuen Gehalts schriftlich mitzuteilen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

(3) Aushilfswise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung in einer höheren Gruppe begründet, sofern diese Tätigkeit nicht länger als zwei Monate dauert, keinen Anspruch auf die Gehaltsbezüge der höheren Gruppe.

§ 11 Vergütung der Mehraufwendungen bei Arbeit außerhalb des Betriebsorts

Bei Arbeit außerhalb des Betriebsorts ist der dadurch entstehende Mehraufwand zu ersetzen, sei es durch Vergütung der nachgewiesenen angemessenen Mehkkosten, sei es durch Pauschalsätze. 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.

§ 12 Reisende

Angestellte Reisende sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Tätigkeitsgruppen einzureihen. Dabei kann das tarifliche Mindestgehalt in Festgehalt und Provision aufgeteilt werden. Der Reisende hat jedoch in jedem Falle Anspruch auf das monatliche Tarifmindestgehalt. Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.

Angestellte im Außendienst erhalten anstelle der tariflichen Vergütung für Mehr- Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung.

§ 13 Arbeitsplatzwechsel

Sofern die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, ist der einzelne Arbeitnehmer gehalten, aus betrieblichen Gründen vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu übernehmen als die, für die er eingestellt ist, sofern er dazu körperlich und gesundheitlich in der Lage ist. Während dieser Zeit ist dem Arbeitnehmer mindestens sein bisheriger Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

§ 14 Urlaubsanspruch

(1) Jeder Angestellte hat in jedem Jahr einmal Anspruch auf Urlaub unter Weiterzahlung seiner Bezüge. Der Urlaub dient der Erholung. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach Erfüllung der Wartezeit. Sie ist auch bei Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen.

Die Wartezeit beträgt 6 Monate für die ersten 20 Urlaubstage (4 Kalenderwochen) und 12 Monate für die weiteren 10 Urlaubstage wobei in dem Kalenderjahr, in dem die zwölfmonatige Wartezeit erfüllt ist, sich der Urlaub auf die in § 15 Ziff. 1 genannten Urlaubstage erhöht.

(3) Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Angestellte für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Hat der Angestellte beim Austritt bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür bezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Erläuterung:

Bruchteile von Urlaubstagen, die 0,5 oder mehr betragen, werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Der gesetzliche Mindesturlaub darf dabei nicht unterschritten werden.

(4) Der Anspruch auf Urlaub besteht für die Zeit nicht, für die dem Angestellten im laufenden Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

(5) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten eine Bescheinigung über die Zeit auszuhändigen, für die im laufenden Kalenderjahr bereits Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Diese Bescheinigung ist bei Antritt des neuen Beschäftigungsverhältnisses vorzulegen.

(6) Der Urlaub ist in der Regel zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

(7) Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

(8) Der Urlaubsplan wird von der Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aufgestellt. Auf die Wünsche des Angestellten und die Belange des Betriebs ist Rücksicht zu nehmen.

(9) Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Bei Zuwiderhandlung kann die bezogene Urlaubsvergütung zugunsten einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung oder zur Verwendung zugunsten der Arbeitnehmer zurückverlangt werden.

(10) Bei einer vom Angestellten verschuldeten fristlosen Entlassung oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten wird der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr verwirkt, wenn in diesem Fall eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt; dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Die so ersparte Urlaubsvergütung ist einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung zuzuführen oder sonst zugunsten der Arbeitnehmer zu verwenden.

§ 15 Urlaubsdauer

(1) Der volle Jahresurlaub beträgt für alle Arbeitnehmer einschließlich der Jugendlichen 30 Urlaubstage (6 Kalenderwochen).

Die regelmäßige Arbeitswoche (Kalenderwoche) rechnet zu 5 Urlaubstagen, unbeschadet der tatsächlichen Verteilung der Arbeitszeit.

Ist die Arbeitszeit ständig oder wechselnd auf 6 aufeinanderfolgende Werktagen verteilt, so sind so viele Samstage arbeitsfrei zu belassen, wie von der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Zeitraum von 4/5 Kalenderwochen erfasst werden.

Feiertage mit Entgeltfortzahlung gem. § 2 EFzG rechnen nicht als Urlaubstage.

(2) Der Angestellte hat mindestens Anspruch auf die gleiche Urlaubsdauer wie der gewerbliche Arbeitnehmer gleichen Alters und gleicher Betriebszugehörigkeit im gleichen Industriezweig.

(3) Für den Urlaub der Jugendlichen und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(4) Wenn Zeiten bestehender Arbeitsunfähigkeit sowie Schonungszeiten im Anschluss an Heilverfahren und Kuren insgesamt länger als fünf Monate im Urlaubsjahr dauern, so kann vom Jahresurlaub für jeden weiteren vollen Monat 1/12 abgezogen werden. Der gesetzliche Mindesturlaub darf hierbei nicht unterschritten werden. Die so errechnete Urlaubsdauer ist auf volle Tage aufzurunden. Ist die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Betriebsunfalls, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren.

(5) Bei Werksferien kann bei Angestellten, deren Urlaubsanspruch geringer ist als die Dauer der Werksferien, eine Anrechnung auf den Urlaub des laufenden Urlaubsjahres erfolgen; im Übrigen haben sie Anspruch auf Beschäftigung oder, soweit dies nicht möglich ist, auf Gehaltszahlung.

§ 16 Urlaubsvergütung

(1) Während des Urlaubs wird das Gehalt nebst tariflichen und außertariflichen Zulagen weiterbezahlt (Urlaubsentgelt). Auf Wunsch des Angestellten ist das Urlaubsentgelt bei Antritt des Urlaubs für dessen Dauer vorauszubezahlen.

(2) Eine Abgeltung des Urlaubs ist unzulässig, es sei denn, dass der Urlaub als bezahlte Freizeit infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

(3) Der Angestellte hat nach Maßgabe der tariflichen Regelung für gewerbliche Arbeitnehmer im gleichen Industriezweig Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.

§ 17 Kündigung und Probezeit

(1) Die von jeder Seite einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche.

Regelungen entsprechend des § 622 Abs. 6 des Bürgerlichen Gesetzbuches können einvernehmlich vereinbart werden.

(2) Kündigt der Arbeitgeber, so gelten für ihn zusätzlich die Bestimmungen des § 622 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(3) Soweit bei Versetzungen innerhalb des Betriebes eine Kündigungsfrist einzuhalten ist oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages, beträgt diese Änderungskündigungsfrist unabhängig von der Betriebszugehörigkeit zwei Wochen.

§ 622 Abs. 2 Satz 1 BGB findet keine Anwendung. Die Kündigung kann nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden.

(4) Erklärt der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung, dass er das Angebot ablehnt, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur Dauer der Ziff. 1 und 2. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall verpflichtet, ab Beginn der dritten Woche bis zum Ende der Kündigungsfrist die angebotene Arbeit gegen seinen bisherigen Lohn zu leisten. Der Lohnanspruch wird jedoch verwirkt, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist nicht einhält. An seine Stelle tritt sodann der für die angebotene Arbeit angebotene Lohn. § 2 KSchG wird hierdurch nicht berührt.

(5) Bei der Einstellung kann eine Probezeit vereinbart werden. Sie soll die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten.

Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit einer Kündigungsfrist von 1 Tag bei einer Probezeit bis zu 4 Wochen und mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen bei einer längeren Probezeit gekündigt werden.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn gültige Regelaltersgrenze erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ebenso endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auch vor Erreichen der für ihn gültigen Regelaltersgrenze mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er eine Vollrente wegen Alters oder unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht. Maßgeblich ist der

Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids. Der Arbeitgeber ist über den Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids zu unterrichten.

§ 18 Eingeschränkte Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende und Dual Studierende

Auf Auszubildende und Dual Studierende finden die §§ 2, 3, 4, 6, 7, 8, 19, 20, und 21 und 22 sinngemäß Anwendung.

§ 19 Einigungsstelle

Wird bei Anwendung dieses Tarifvertrages in Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 20 Beilegung von Streitigkeiten

- (1) Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung dieses Tarifvertrages sowie anderer Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind zunächst durch Verhandlung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat beizulegen.
- (2) Bei Streitigkeiten, die im Betrieb nicht beizulegen sind, sollen die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, die sie ihrerseits dem Tarifausschuss unterbreiten können.
- (3) Der Tarifausschuss wird tätig gemäß einer Geschäftsordnung, die diesem Tarifvertrag als Anlage beiliegt.

§ 21 Ausschlussfristen für Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber geltend zu machen.
- (2) Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, erlöschen.

§ 22 Günstigere Regelungen

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Einzelarbeitsverträgen sowie in Vereinbarung mit dem Betriebsrat enthaltene günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 23 Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2016 in Kraft. Gleichzeitig tritt außer Kraft der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Textilindustrie für das Land Baden-Württemberg, einschließlich des bayerischen Kreises Lindau vom 21. Dezember 1973, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 23. September 2000.
§ 4 Ziff. 13 gilt nur, soweit die einvernehmliche Pauschalabgeltung vor dem 1. April 2016 vereinbart wurde. § 2 Abschnitt 1 Ziff. 5 Abs. 3 Sätze 2, 3 und Abs. 4 gelten nur für Angestellte, die nach dem 31. März 2016 eintreten. Für Angestellte, die vor dem 1. April 2016 dem Betrieb angehören gilt anstatt Ziff. 5 Abs. 3 Sätze 2, 3 und Abs. 4, dass für die nach 12.00 Uhr an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit eine Gehaltskürzung nicht erfolgen darf.

(2) Er kann von jeder Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief mit einer Frist von 2 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

Stuttgart, 13. November 2015

Verband der
Südwestdeutschen Textil- und
Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V.

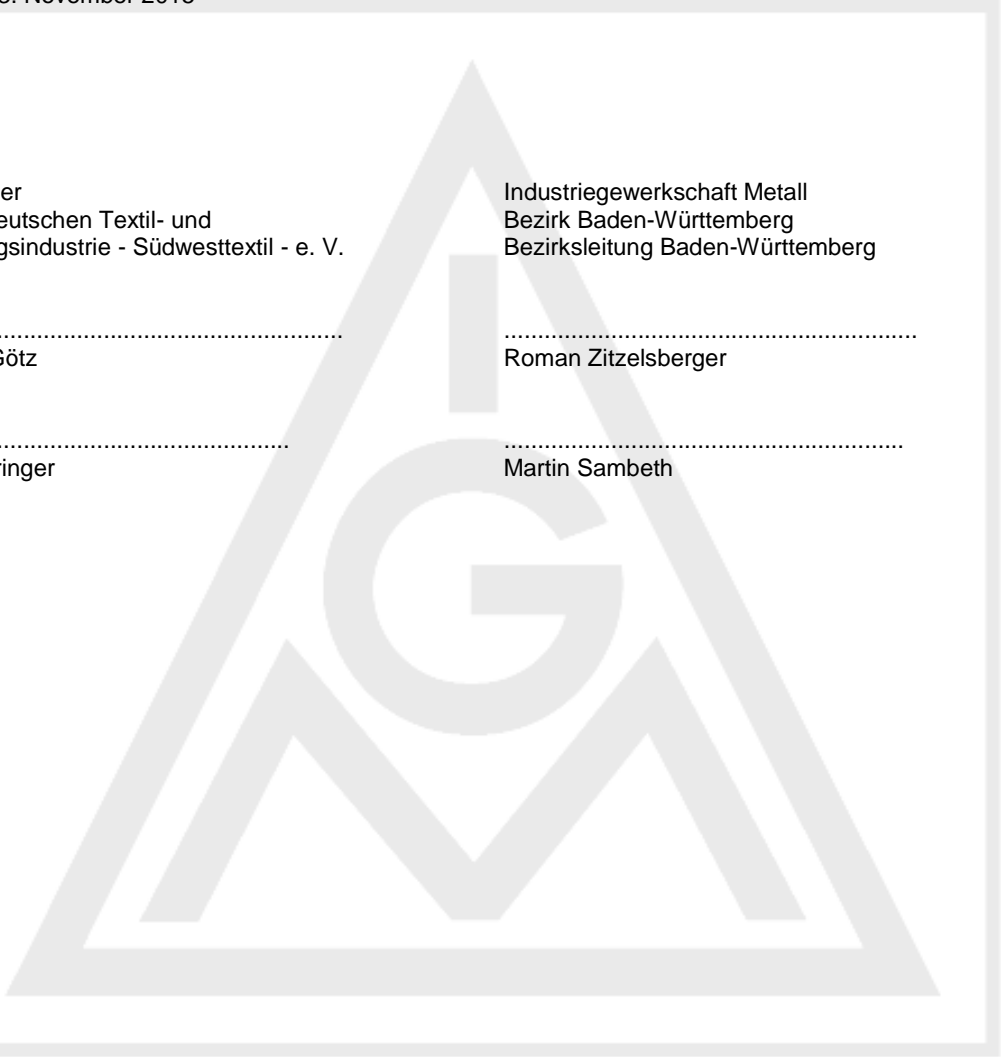
.....
Kai-Uwe Götz

.....
Boris Behringer

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Roman Zitzelsberger

.....
Martin Sambeth



**Anlage zum Manteltarifvertrag
für die baden-württembergische Textilindustrie vom 13.11.2015
gültig ab 01.04.2016**

GESCHÄFTSORDNUNG FÜR DEN TARIFAUSSCHUSS

(§ 20 des Manteltarifvertrages)

- (1)** Für den Tarifausschuss wird eine Geschäftsstelle errichtet, die jährlich (Kalenderjahr) abwechselnd jeweils einem der Vertragspartner anvertraut wird.
- (2)** Der Tarifausschuss setzt sich paritätisch aus je drei stimmberechtigten Beisitzern zusammen.
- (3)** Jeder Vertragspartner überreicht der Geschäftsstelle des Tarifausschusses eine Liste mit den Persönlichkeiten, die als Beisitzer entsandt werden können.
- (4)** Die Vertragspartner berufen gemeinsam einen unparteiischen Vorsitzenden für zwei Jahre. Der Vorsitzende hat Stimmrecht.
- (5)** Für den Fall, dass eine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden nicht zustandekommt, verpflichten sich die Vertragspartner, den Präsidenten des LAG Baden-Württemberg zu bitten, den Vorsitzenden zu bestimmen.
- (6)** Der Vorsitzende beruft den Tarifausschuss ein und setzt das Verfahren in Gang.
- (7)** Die Einberufung erfolgt über die Geschäftsstelle durch den Vorsitzenden, nachdem ihm ein Vertragspartner die Mitteilung zugestellt hat, dass die Anwendung des Tarifvertrages im Betrieb zu Streitigkeiten geführt hat, die gütlich nicht geregelt werden können. Diese Mitteilung ist an den Vorsitzenden zu Händen der Geschäftsstelle zu richten.
- (8)** Mit dieser Mitteilung macht der Vertragspartner die Beisitzer und ihre Vertreter namhaft, die er zu dieser Tarifausschussverhandlung entsendet. Eine Abschrift von der Mitteilung und von der Benennung der Beisitzer und ihrer Vertreter ist gleichzeitig dem anderen Vertragspartner zuzustellen. Der andere Vertragspartner hat dem Vorsitzenden zu Händen der Geschäftsstelle innerhalb einer Woche seine Beisitzer und ihre Vertreter zu benennen. Benennt ein Vertragspartner keine Beisitzer und Vertreter innerhalb dieser Frist, so werden sie von dem Vorsitzenden aus der Liste der Beisitzer (gem. Ziff. 3) der betreffenden Partei bestellt.
- (9)** Der Vorsitzende bestimmt den Termin für die Tarifausschussverhandlung. Der Termin ist so festzusetzen, dass er noch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Benennung der Beisitzer für diese Tarifausschussverhandlung liegt.
- (10)** Die Geschäftsstelle lädt die Beisitzer und die Vertragspartner im Auftrag des Vorsitzenden zum Termin. Die Ladung muss spätestens eine Woche vor dem Termin den Empfängern zugestellt sein.
- (11)** Erscheinen ein oder mehrere Beisitzer nicht zum Termin der Tarifausschussverhandlung und sind auch Vertreter nicht zur Stelle, so scheiden bei der Abstimmung auf der Gegenseite ebenfalls so viele Beisitzer aus, so dass die Parität wieder hergestellt ist. Erscheinen alle Beisitzer eines Vertragspartners nicht zum Termin der Tarifausschussverhandlung, so entscheiden die Beisitzer des anderen Vertragspartners verbindlich, wie wenn bei voller Besetzung Einstimmigkeit vorläge. Dies gilt nicht, wenn die Beisitzer durch höhere Gewalt verhindert sind, zum Termin zu erscheinen. In diesem Falle hat der Vorsitzende einen neuen Termin anzuberaumen.
- (12)** Die Geschäftsstelle überreicht dem Vorsitzenden und den Beisitzern Abschriften aller Urkunden, die für dieses Tarifausschussverfahren benötigt werden. Den Vertragsparteien bleibt zu überlassen, ihren Standpunkt dem Vorsitzenden vor der Tarifausschussverhandlung mitzuteilen.
- (13)** Die Vertragspartner sind verpflichtet, sich auf das Tarifausschussverfahren einzulassen.
- (14)** Die Beratungen und Verhandlungen des Tarifausschusses sind nicht öffentlich.
- (15)** Der Tarifausschuss hat durch Anhörung der Vertragspartner oder ihrer Vertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit er es für erforderlich hält, kann er Auskünfte einholen, den Vertragspartnern die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Vertragspartner sie stellen, oder an Ort und Stelle Erhebungen durchführen.
- (16)** Der Tarifausschuss hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Vertragspartner herbeizuführen.
- (17)** Kommt eine Einigung zwischen den Vertragspartnern nicht zustande, so hat der Tarifausschuss einen Beschluss zu fassen, der sich auf alle zwischen den Vertragspartnern strittigen Fragen erstrecken soll.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

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

(18) Die Beschlüsse des Tarifausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefasst und sind verbindlich.

(19) Die Beschlüsse sind vor ihrer Verkündung schriftlich abzufassen und von dem Vorsitzenden und den Beisitzern zu unterzeichnen. Den Vertragspartnern ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.

(20) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie die aus der Heranziehung des Vorsitzenden entstandenen Kosten trägt jeder Vertragspartner zur Hälfte.

Die Entschädigung der Beisitzer trägt der sie entsendende Vertragspartner; ebenso trägt jeder Vertragspartner die Kosten der von ihm gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen.



ANLAGE ZU § 10 ZIFF. 1 DES MANTELTARIFVERTRAGES

Tätigkeitsverzeichnis

Ausschlaggebend für die Eingruppierung in eine der Gehaltsgruppen* sind die Oberbegriffe (Tätigkeitsmerkmale). Die bei den Gehaltsgruppen 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. Im Zweifelsfall ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gehaltsgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht (vgl. § 10 Ziff. 2 des MTV für Angestellte vom 21.12.1973, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 3.12.1980).

- *) Die Bezeichnungen „Gehaltsgruppen“ und „Tätigkeitsgruppen“ (vgl. § 10 Ziff 2 und 3 des MTV) sind identisch.

II

Die Angestellten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in folgende Gehaltsgruppen eingereiht:

Kaufmännische und technische Angestellte in die Gruppen G 1 bis G 6 mit Ausnahme der Gruppen K 4 und T 4, die getrennt weitergeführt werden, bei den kaufmännischen Angestellten als K 4, bei den technischen Angestellten als T 4.

Meister in die Gruppen M 1 bis M 4.

Die bisherige Gruppe M 1 Wirkerei/Strickerei in Nordbaden-Württemberg wird gestrichen. Die Angestellten dieser Gruppe werden unter Wahrung ihres Besitzstandes der Gehaltsgruppe G 2 (Ausgabe, Verteilung und Kontrolle der Ware) zugeordnet.

III

Die Merkmale der Gehaltsgruppen sowie die Tätigkeitsbeispiele ergeben sich aus dem nachfolgenden Tätigkeitsverzeichnis:*

- *) **Anmerkung:** Die Beschreibungen Nr. 1–15 dienen als zusätzliche Unterlage für notwendig werdende Überprüfungen bei Einstufungen.

Gehaltsgruppe G 1

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Einfache Tätigkeiten, die nach Einweisung ausgeführt werden können und keine Berufsausbildung voraussetzen.

Beispiele:

- Anfertigen von Vervielfältigungen,
- Bedienen von Fernschreibern ausschließlich mit angelieferten Lochstreifen,
- Ablegen von Schriftgut nach vorgegebenen Ordnungsmerkmalen,
- Fertigmachen der Post,
- Einfache Schreib- und Rechenarbeiten (ohne Schreibmaschinenkenntnisse),
- Führen einfacher Karteien oder Listen,
- Mechanische und schematische Hilfsarbeiten in technischen Büros und Laboratorien.

Gehaltsgruppe G 2

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf voraussetzen, wie sie durch eine 2jährige Berufsausbildung oder durch entsprechendes Anlernen oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können.

Beispiele:

- Ausfertigen von Bestellungen, Auftragsbestätigungen, Rechnungen, Mahnbriefen, Gutschrifts- und Belastungsanzeigen, Versandanzeigen, Frachtbriefen nach Angabe oder Vorlage, kaufm. Kontrolle des Wareneingangs,
- Führen kleiner Kassen (z.B. Porto, Frachtgelder),
- Verwalten eines kleinen Materiallagers,
- Terminverfolgung auf kleinen Arbeitsgebieten, einschl. Zahlungsterminen,
- Erstellen einfacher Statistiken,
- Ablegen von Schriftgut nach Sachgebieten ohne vorgegebene Ordnungsmerkmale,

- Prüfen von Rechnungen auf rechnerische Richtigkeit,
- Anfertigen einfacher technischer Zeichnungen,
- Übertragen von Tonträgern,
- Arbeiten am Textautomat,
- Bedienen von Fernsprechanlagen,
- Mechanische und schematische Arbeiten in technischen Büros und Laboratorien,
- Aufnehmen und Übertragen von einfachen Stenogrammen,
- Bedienen von Fernschreibern ohne Lochstreifenverwendung,
- Führen vielseitiger Karteien,
- Tätigkeit in der Qualitätskontrolle,
- Lochen, Prüfen, Sortieren und Vergleichen von Daten (EDV) nach vorbereiteten Unterlagen,
- Tätigkeit als Datentypistin,
- Ausgabe, Verteilung und Kontrolle der Ware.

Gehaltsgruppe G 3

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen teilweise selbständig ausgeführt werden und berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene 3jährige Berufsausbildung erworben werden. Die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein.

Beispiele:

- Durchführen von Zeitaufnahmen,
- Erstellen schwieriger Statistiken,
- Verwalten eines großen Materiallagers,
- Anfertigen grafischer oder schwieriger technischer Zeichnungen,
- Terminverfolgen auf größeren Arbeitsgebieten,

- Bedienen von Fernsprechanlagen, sofern Fremdsprachenkenntnisse erforderlich sind,
- Durchführen von Analysen und physikalischen Prüfungen nach festliegenden Vorschriften im Prüffeld und Labor,
- Musterzeichnen,
- Gewebebezeichnen
- Ausführen von einfachen Sekretariatsarbeiten,
- Aufnehmen und Übertragen von schwierigen Texten. Übertragen von entsprechenden Tonträgern oder Stenogramm,
- Führen größerer Kassen (z.B. Auszahlung von Spesen, Vorschüssen),
- Sachbearbeitung für ein begrenztes Aufgabengebiet nach Maßgabe obengenannter Voraussetzungen:
 - Einkauf
 - Verkauf
 - Export
 - Import
 - Versand
 - Werbung
 - Gehaltsabrechnung
 - Lohnabrechnung
 - BKK
 - Personalwesen
 - Sozialwesen
 - Ausbildungswesen
 - Buchhaltung (Kontierungs-, Abstimmungs- und Buchungsarbeiten)
 - Arbeitsvorbereitung
 - Operating in der EDV.

Gehaltsgruppe K/T 4

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeiten mit Verantwortung für ein Arbeitsgebiet, die nach allgemeinen Anweisungen in der Regel selbständig ausgeführt werden und für die eine abgeschlossene 3jährige Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung sowie jeweils tätigkeitsbezogene Fachkenntnisse erforderlich sind.

Beispiele:

Kaufmännischer Bereich:

- Tätigkeit für ein Arbeitsgebiet nach Maßgabe der obengenannten Voraussetzungen:

- Einkauf
- Verkauf
- Export
- Import
- Versand
- Werbung
- Gehaltsabrechnung
- Lohnabrechnung
- BKK
- Personalwesen
- Sozialwesen
- Ausbildungswesen
- Buchhaltung
- Betriebsabrechnung
- Kalkulation
- Terminplanung, -überwachung
- Operating in der EDV
- Programmieren in der EDV
- Reisende (§ 12 MTV Angestellte),

- Selbständiges Erarbeiten schwieriger Statistiken,
- Ausführen von schwierigen Sekretariatsarbeiten,
- Fremdsprachliches Übersetzen, stenografisches Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Texten.

Technischer Bereich:

- Tätigkeit für ein Arbeitsgebiet nach Maßgabe der obengenannten Voraussetzungen:
 - Arbeitsvorbereitung
 - Tätigkeit als Schnittdirektrice,
 - Durchführen von Zeitaufnahmen und deren Auswertung für die Vorgabezeitermittlung,
 - Fertigen und Zeichnen von schwierigen produktionsreifen Mustern,
 - Untersuchen von Arbeitsabläufen, Festlegen von Arbeitsmethoden und Gestalten von Arbeitsplätzen,
 - In der Regel selbständiges Durchführen und Verwerten von Analysen oder Versuchsarbeiten im Prüffeld oder Labor.

Zwischenstufe:* (K/T 4-Z)

- *) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Zwischenstufe kein Hindernis für die Einstufung in die Gruppe G 5 gemäß des Oberbegriffs dieser Gruppe sein darf.

In Betrieben, welche aufgrund ihrer Unternehmensgröße oder –struktur einen umfangreicheren Stellenplan und tiefer gestaffelten Personalaufbau aufweisen, kann eine betriebliche Regelung des Inhalts erfolgen, daß Angestellte der Gruppen K/T 4, sofern an ihre Tätigkeit bezüglich der Selbständigkeit des Arbeitsgebiets und der Berufserfahrung höhere Anforderungen gestellt werden, in eine Zwischenstufe einzugliedern sind.

Den Tarifvertragsparteien ist die Einführung einer Zwischenstufe zur Kenntnis zu bringen.

Gehaltsgruppe G 5

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeiten, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien für ein größeres Arbeitsgebiet oder einen Aufgabenbereich selbständig und verantwortlich ausgeführt werden und umfangreiche Berufserfahrung erfordern.

Beispiele:

- Selbständige und verantwortliche Tätigkeit im Rahmen der obengenannten Voraussetzungen:
 - Einkauf (K)
 - Verkauf (K)
 - Export (K)
 - Import (K)
 - Versand (K)
 - Werbung (K)
 - Gehalts- und Lohnabrechnung (K)
 - BKK (K)
 - Personalwesen (K)
 - Sozialwesen (K)
 - Ausbildungswesen (K)
 - Finanzbuchhaltung (K)
 - Organisation (K)
 - Disposition (K)
 - Betriebsabrechnung (K)
 - Kalkulation (K)
 - EDV (K)
 - Reisende (§ 12 MTV Angestellte) (K)
 - Produktion (T)

- Ausführen von schwierigen, vielseitigen Sekretariatsarbeiten (Vorstandssekretär/in oder gleichwertige Tätigkeit) (K)

Gehaltsgruppe G 6

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Verantwortliche Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnis oder Tätigkeiten in einem großen oder bedeutenden Aufgabenbereich oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrung erforderlich sind, die über die Merkmale der Gruppe G 5 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse selbständig.

Beispiele:

- Selbständige Tätigkeiten mit allgemeiner Verantwortung im Rahmen der obengenannten Voraussetzungen:
 - Einkauf (K)
 - Verkauf (K)
 - Marketing (K)
 - Rechnungswesen (K)
 - Personalwesen (K)
 - Produktion (T)
 - EVD (K)

Gehaltsgruppe M 1

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeit von Angestellten, die aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen die Tätigkeit eines Meisters unterstützen oder denen ein einfaches Arbeitsgebiet übertragen ist.

Gehaltsgruppe M 2

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeit von Angestellten, die als Meister mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Aufgabengebiet mit begrenzter Bedeutung die Aufsicht führen, Maschinen einrichten, Störungen beheben und Reparaturen ausführen oder einem anderen Meister unterstellt sind.

Gehaltsgruppe M 3

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeit von Angestellten, die als Meister mit beruflicher Fachausbildung oder entsprechenden Kenntnissen und gründlicher Berufserfahrung ein wichtiges Aufgabengebiet selbständig und verantwortlich beaufsichtigen und, falls erforderlich, die Arbeitseinteilung vornehmen oder denen Meister der Gruppe M 2 unterstellt sind.

Gehaltsgruppe M 4

Oberbegriff (Tätigkeitsmerkmale):

Tätigkeit von Angestellten, die als Meister mit einem besonders wichtigen Aufgabengebiet betraut sind oder denen nächst der Geschäfts- oder Betriebsleitung Meister der Gruppe M 3 unterstellt sind oder die selbständig die Abteilungen eines kleinen Betriebs leiten.

IV

1. Das Tätigkeitsverzeichnis tritt am 1. Mai 1981 in Kraft. Es kann bezüglich einzelner Einstufungen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bis zum 30.4.1982 von beiden Tarifvertragsparteien überprüft werden. Ab 1. Mai 1982 kann es mit einer Frist von 3 Monaten zum Halbjahresende, erstmals zum 31.12.1985, gekündigt werden.
2. Mit Inkrafttreten dieses Abkommens verliert das seitherige Tarifgruppenverzeichnis zu § 10 Ziff. 1 des Manteltarifvertrags für Angestellte vom 21.12.1973 i.d.F. vom 1.7.1979 seine Rechtsverbindlichkeit.

Stuttgart, 3. Dezember 1980

Unterschriften