



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

**Manteltarifvertrag
Für Beschäftigte**

Abschluss:	26.09.2022
Gültig ab:	01.07.2022
Frist:	Monatsfrist zum Monatsende

Zwischen den Tarifgemeinschaften

1. im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim
2. im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

und der

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

wird folgender

**Manteltarifvertrag
für Beschäftigte**

vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt: **Geltungsbereich**
- 1.1.1 **räumlich:** **räumlich**
für das Land Baden-Württemberg;
- 1.1.2 **fachlich:** **fachlich**
für alle Betriebe, die Mitglied
 1. der Tarifgemeinschaft im Bundesverband, Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim
 2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmündsind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe, und den ERA-TV eingeführt haben.
- 1.1.3 **persönlich:** **persönlich**
- 1.1.3.1 für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages. **Heimarbeit**
§§ 6.2.1 (hier gilt die gesetzliche Regelung), 7 - 11, 13 und 14 gelten nicht für in Heimarbeit Beschäftigte.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

- 1.1.3.2 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.
- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.
- Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Einstellung und Arbeitsvertrag

- 2.1.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen.
- Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf unbestimmte Zeit abzuschließen sind.
- Das Recht auf Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse bleibt hiervon jedoch unberührt.
- 2.1.2 Aus dem Arbeitsvertrag müssen mindestens die tarifliche Entgeltgruppe, die Zusammensetzung des monatlichen Entgelts (brutto), die vereinbarte Arbeitsaufgabe, die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten bzw. bei Beschäftigten gem. § 8.1.2. und etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

Der Beschäftigte muss entweder für Normal- oder für Schichtarbeit eingestellt werden. In den Fällen, in denen der Beschäftigte aus dringenden betrieblichen Gründen im Einzelfall für Normal- und Schichtarbeit eingestellt wird, muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden.

Die Verpflichtung zur Schichtarbeit aus dem Arbeitsvertrag entfällt, wenn der Beschäftigte innerhalb von 18 Monaten

- nach Vertragsabschluss oder
- nach dem vereinbarten Beginn der Schichtarbeit oder
- nach Wegfall der Schichtarbeit

nur in Normalschicht beschäftigt war.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber nach Zustimmung des Betriebsrates von Beschäftigten vorübergehend Schichtarbeit verlangen, wenn dies zur Überwindung von Produktions- oder Lieferengpässen erforderlich ist.

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

2.3 Schwerbehinderte und andere unter besonderem gesetzlichem Schutz stehende Beschäftigte haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft unaufgefordert mitzuteilen.

2.4.1 Zeugnisse und andere, den Bewerbungen beigelegte oder abgegebene Originalpapiere, sind dem Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.

2.4.2 Ist die Einstellung nicht zustande gekommen, sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber mit dem abschlägigen Bescheid zurückzusenden.

§ 3 Probezeit

3.1 Eine Probezeit kann nur schriftlich vereinbart werden.

Die Probezeit darf drei Monate nicht überschreiten.

3.2 Das Probearbeitsverhältnis kann bis zum letzten Tage der Probezeit beiderseits, innerhalb der ersten vier Wochen mit Wochenfrist zum Wochenschluss, danach mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende, schriftlich gekündigt werden.

§ 4 Zeugnisse

4.1 Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten ein schriftliches Zeugnis auszustellen.

Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und deren Dauer zu geben.

Auf Wunsch des Beschäftigten hat das Zeugnis auch Auskunft über Verhalten und Leistung des Beschäftigten zu geben.

4.2 Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Bei der Aushändigung eines endgültigen Zeugnisses ist das Zwischenzeugnis zurückzugeben.

4.3 Beim Wechsel maßgebender Vorgesetzter und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe, ist auf Verlangen des Beschäftigten ein Zwischenzeugnis über seine Tätigkeit, Führung und Leistung auszustellen.

4.4 Hiervon unberührt bleibt der Anspruch des Beschäftigten auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses, auch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis.

§ 5 Kündigung

- 5.1 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- 5.2 Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muss schriftlich vereinbart sein.
- 5.3 Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Beschäftigten auf Wunsch unter Fortzahlung der Vergütung angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stellung zu gewähren.
- Der Beschäftigte hat den Arbeitsausfall auf Verlangen glaubhaft zu machen.
- 5.4 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte die Altersvoraussetzungen zum Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente erfüllt.
- 5.5 Ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich erfolgen.

§ 6 Kündigungsfristen

- 6.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsende.
- Protokollnotiz:**
In wenigen begründeten Einzelfällen kann für Beschäftigte mit besonderen Aufgaben durch Einzelarbeitsvertrag mit Zustimmung des Betriebsrats eine beiderseitige längere Kündigungsfrist vereinbart werden.
- 6.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt:
- 6.2.2 gegenüber dem Beschäftigten:
- | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| nach einer Betriebszugehörigkeit von | 3 Jahren | 2 Monate, |
| nach einer Betriebszugehörigkeit von | 5 Jahren | 3 Monate, |
| nach einer Betriebszugehörigkeit von | 8 Jahren | 4 Monate, |
| nach einer Betriebszugehörigkeit von | 10 Jahren | 5 Monate, |
| nach einer Betriebszugehörigkeit von | 12 Jahren | 6 Monate, |
| nach einer Betriebszugehörigkeit von | 15 Jahren | 7 Monate, |
- jeweils zum Monatsende.
- Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Beschäftigungszeiten, die vor dem vollendeten 25. Lebensjahr liegen, nicht berücksichtigt.
- 6.3 Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Alterssicherung

7.1 Einem Beschäftigten, der das 55. Lebensjahr vollendet, aber noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht hat und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies gilt nicht bei Zustimmung zur Kündigung durch die Tarifvertragsparteien. Der Verdienst des Beschäftigten darf sich nicht mindern.

Protokollnotiz 1

Die in der Anlage 1 befindliche Musterdarstellung empfehlen die Tarifvertragsparteien zur Berechnung der Verdienstsicherung im Betrieb.

Protokollnotiz 2

Für Beschäftigte, die am 01.07.2022 das 47. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört haben, gilt § 7 Manteltarifvertrags in der Fassung vom 15.12.2006

Protokollnotiz 3

Der anspruchsberechtigte Beschäftigte und der Betriebsrat sind mit Beginn der Alterssicherung über die Höhe und die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrags in Textform zu unterrichten.

7.1 a) Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien können auf den bisherigen tariflichen Regelungen basierende betriebliche Berechnungssystematiken und Regelungen des Alterssicherungsbetrages fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung schriftlich zu dokumentieren.

7.2 Entgelterhöhungen steigern den Alterssicherungsverdienst entsprechend der Entgeltgruppe.

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

7.3.2 Werden übertarifliche Entgeltbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Entgeltes angerechnet, so kann eine solche Anrechnung bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auch auf den Alterssicherungsverdienst aus.

Anmerkung: Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 06.02.1985 ist § 7.3.2 insoweit nichtig, als die Anrechnung an das Einvernehmen mit dem Betriebsrat gebunden ist.

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

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

7.4.2.1 Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Beschäftigten gemäß § 7.1 einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem anderen Beschäftigten kündigt, auch wenn dieser sozial bessergestellt sein sollte.

7.4.2.2 Ist nachweislich kein freier Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Beschäftigten), auf dem der Beschäftigte eingesetzt werden kann, so gilt § 7.1.

7.4.2.3 Der besondere Kündigungsschutz entfällt, wenn der Beschäftigte gemäß § 7.1 einen anderen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

Liegt ein wichtiger Grund gemäß § 7.1 zur außerordentlichen Kündigung vor, der nicht im Verhalten oder in der Person des Beschäftigten liegt, so gilt die für Beschäftigte jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist.

7.5 Berechnungsgrundlage für Beschäftigte, deren Bezüge umsatz- oder gewinnabhängig sind, ist die Entgeltgruppe, in der die Beschäftigten eingestuft sind.

Protokollnotiz:

Wenn durch die Verdienstsicherung der Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitsrente wegfallen würde, entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung ganz oder teilweise.

§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

8.1 **Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit:**

8.1.1 Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.
(Vollzeitbeschäftigte)

8.1.2 Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Im Zeitpunkt der Vereinbarung einer solcher individuellen Arbeitszeit bis 40 Stunden ist zugleich festzulegen, ob

- eine dieser individuellen Arbeitszeit entsprechende Bezahlung oder
- ein Ausgleich der Differenz zur tariflichen Arbeitszeit nach § 8.1 durch einen oder mehrere große Freizeitblöcke im Laufe von 2 Jahren bei Bezahlung der tariflichen Arbeitszeit oder
- eine Kombination hieraus erfolgt.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Entgelt wird entsprechend angepasst.

Ist ein Freizeitausgleich aus den in § 8.6 Absatz IV Manteltarifvertrag genannten Gründen nicht möglich, ist der Ausgleich in Geld zu gewähren.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 18 % aller Beschäftigten des Betriebes nicht übersteigen darf.

- 8.1.3 Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren Arbeitszeit unterhalb der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt.
- 8.2 Die regelmäßige Arbeitszeit kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:
- 8.2.1 bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 40 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8.1 beträgt.
- 8.2.2 bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8.1 beträgt.
- Die Zugehörigkeit eines Beschäftigten zu einer dieser Gruppen ist mit ihm schriftlich zu vereinbaren. Sie richtet sich nach dem Umfang der Arbeitsbereitschaft im Schnitt der letzten 8 Wochen oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Entgeltperioden.
- 8.3 Eine über die Ziffer 8.2 hinausgehende Regelung kann nur mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien getroffen werden.
- 8.4 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine für den Jugendlichen günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.
- 8.5 **Verteilung der Arbeitszeit**
- 8.5.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt werden.
- Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen- auch bei Schichtarbeit- werden entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart und festgesetzt.
- Im Falle der Nichteinigung über die Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeiten entscheidet die Einigungsstelle im Sinne von § 76 BetrVG auf Antrag jeder Seite verbindlich.
- 8.5.2 Dabei dürfen in einer Woche 30 Stunden nicht unterschritten und 40 Stunden, im Falle von § 8.2.1: 41,5 Stunden und im Falle von § 8.2.2: 44,5 Stunden nicht überschritten werden.
- Soll ein Zeitausgleich ausnahmsweise auch in Form von freien Tagen genommen werden, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann. Es dürfen dabei nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden. Zeitausgleichstage dürfen nicht auf Krankheitstage fallen.
- 8.5.3 Die regelmäßige Arbeitszeit nach § 8.1.1 oder § 8.2 muss im Durchschnitt von 6 Monaten erreicht werden.
- 8.5.4 Die festgelegte Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gilt in der Regel jeweils einheitlich für alle Beschäftigten des Betriebes.

Aufgrund begründeter betrieblicher Erfordernisse kann die Verteilung

abteilungsbezogen mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Abteilung ist die Betriebsabteilung im Sinne des SGB III.

- 8.5.5 Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
- 8.5.6 Der Betriebsrat hat das Recht, alle 2 Monate über den Stand der Arbeitszeit in Betrieb und Abteilungen schriftlich unterrichtet zu werden; die Unterrichtung soll die Zahl der Vollzeitbeschäftigten und deren wöchentliche Arbeitszeit enthalten.
- 8.6 Dem Entgeltsanspruch liegt die regelmäßige Arbeitszeit nach §§ 8.1 oder 8.2 in der Woche und von 1/5 davon pro Arbeitstag zu Grunde. Er wird von Schwankungen im Rahmen von § 8.5.2 nicht berührt. Diese Schwankungen werden in Form von Zeitguthaben und Zeitschulden berücksichtigt. Im Rahmen von § 8.5.3 ist ein Ausgleich durchzuführen.
- Das gilt entsprechend - unter Berücksichtigung der Überzeitregelung - wenn der Beschäftigte nicht gearbeitet, aber einen Anspruch auf Weiterzahlung von Entgelt hat.
- An Urlaubstagen entsteht weder ein Zeitguthaben noch eine Zeitschuld.
- Ist ein Zeitausgleich gemäß Absatz 1 nicht möglich wegen
- Urlaub,
 - ungezahlter Fehltage oder
 - Ein- oder Austritts,
- erhält der Beschäftigte einen entsprechenden Freizeitausgleich bzw. eine entsprechende Nacharbeitsmöglichkeit. Ist Freizeitausgleich nicht möglich, ist die Zeit zu bezahlen. Ist Nacharbeit nicht möglich, kann das zuviel erhaltene Entgelt als Vorschuss zurückgefordert werden.
- Zeitschuld und -guthaben werden durch Kurzarbeit nicht berührt.
- 8.7 Diese Normen gelten nicht für Teilzeitarbeit.
- 8.8 Die Betriebsparteien können sowohl flexible Arbeitszeitkonten (s. § 8.8.1) als auch Langzeitkonten (s. § 8.8.2) jeweils durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren.

Für beide Zeitkonten gelten keine Ausgleichszeiträume. Dies gilt nicht für sonstige Zeitkonten im Rahmen der §§ 8 und 9 MTV.

Flexibles Arbeitszeitkonto

- 8.8.1 Vereinbaren die Betriebsparteien flexible Arbeitszeitkonten, finden die § 8.5.2 und § 8.5.3 MTV im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung keine Anwendung.
- 8.8.1.1 Das flexible Arbeitszeitkonto dient dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen (z. B. Produkt- und Marktzyklen) und damit der Verstetigung von Beschäftigung. Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Konto als auch für den Abbau aus dem Konto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung soll neben Guthabenstunden auch Minusstunden vorsehen. Dieses Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt.

Dabei kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig und ungleichmäßig verteilt werden. Die Differenz zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird als Guthabenstunde bzw. als Minusstunde dokumentiert.

8.8.2.1 Für das flexible Arbeitszeitkonto ist jeweils eine Obergrenze für Guthabenstunden bzw. eine Untergrenze für Minusstunden festzulegen. Es sind Verfahrensregelungen und Fristen zur Einhaltung der betrieblich vereinbarten Stundengrenzen zu vereinbaren.

Bei drohendem Überschreiten der betrieblich vereinbarten Stundengrenzen beraten Betriebsrat und Arbeitgeber über geeignete Anpassungsmaßnahmen. In der Betriebsvereinbarung sind entsprechende Regelungen zum Ausgleich des Mehrvolumens festzulegen.

Lässt die Betriebsvereinbarung Guthabenstunden oberhalb einer Grenze von 300 Stunden zu, muss die Betriebsvereinbarung Regelungen beinhalten, wie nach einem betrieblich festgelegten Zeitraum (z. B. Produkt- und Marktzyklen) diese Guthabenstunden abgebaut werden.

8.8.1.3 Der Aufbau und Abbau des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgt durch von den Betriebsparteien vereinbarte zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten (ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit) für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Beschäftigtengruppen.

8.8.1.4 Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.

8.8.1.5 Ist zusätzliches Arbeitsvolumen dauerhaft notwendig, sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen.

8.8.1.5.1 Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhaft Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener flexibler Arbeitszeitkonten genutzt.

8.8.1.5.2 Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zur erfolgten Einstellung, längstens bis zu 6 Monaten, zum Ausgleich der fehlenden Kapazität eine entsprechende Auszahlung von Zeitguthaben vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge durch Auszahlung oder Zeitgutschrift.

8.8.1.5.3 Soweit keine flexiblen Arbeitszeitkonten bestehen, kann ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

8.8.1.6 Der Arbeitgeber ist zur Insolvenzsicherung der flexiblen Arbeitszeitkonten nach folgenden Regelungen verpflichtet:

8.8.1.6.1 Für flexible Arbeitszeitkonten wird in Abweichung von § 7d SGB IV Folgendes vereinbart:

Zeitguthaben aus flexiblen Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich gegen Insolvenz zu sichern, wenn und soweit das Zeitguthaben 300 Stunden übersteigt.

Für die Form der Insolvenzschutzwege gilt § 8a Abs.1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz entsprechend. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag des Arbeitgebers anderen Lösungen zustimmen.

Betriebsrat und Arbeitgeber können bis zur Höhe der betrieblich vereinbarten Obergrenze für das laufende Geschäftsjahr von § 8a Absatz 1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz abweichende Formen der Sicherung der zu sichernden Wertguthaben der flexiblen Arbeitszeitkonten vereinbaren.

8.8.1.6.2 Die Durchführung der Insolvenzschutz erfolgt nach folgenden Maßgaben:

- stichtagsbezogene Feststellung des zu sichernden Volumens und dessen Nachweis gegenüber dem Betriebsrat (halbjährlich)
- zu sichern ist der aktuelle Wert des Zeitguthabens des Beschäftigten.

8.8.1.7 Wenn die Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitkonten außer Kraft tritt, ist § 8.8.1.8 entsprechend anzuwenden. Zeitsalden können einvernehmlich auf andere Zeitkonten übertragen werden.

8.8.1.8 Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das flexible Arbeitszeitkonto in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, so ist die Differenz in Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen des Arbeitgebers kann ein verbleibendes Zeitminus nicht mit tariflichem Entgelt verrechnet werden. Eine Verrechnung mit evtl. vorhandenem Guthaben aus anderen Zeitkonten, nicht jedoch aus Langzeitkonten, ist möglich.

8.8.1.9 Die Regelungen von zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung bestehenden Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitkonten bleiben unberührt.

8.8.2 **Langzeitkonten**

8.8.2.1 Das Langzeitkonto dient der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten, auch der Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor Bezug einer Altersrente.

Die Langzeitkonten werden grundsätzlich in Zeit geführt. Abweichendes kann in der freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

8.8.2.2 Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Langzeitkonto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

In diesem Rahmen können Beschäftigte Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht, in das Langzeitkonto buchen. Um die Absenkung der Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet

werden. Der Anspruch auf die tariflichen Jahresleistungen vermindert sich entsprechend.

Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen.

Allein durch die Einführung von Langzeitkonten entsteht beiderseits kein Anspruch auf zusätzliches Arbeitszeitvolumen.

8.8.2.3 Der Zufluss zum Langzeitkonto darf 152 Stunden pro 12 Monate nicht überschreiten. Diese Begrenzung gilt nicht für Stunden, die der Beschäftigte aus der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugunsten eines Zuflusses in das Langzeitkonto verbucht, soweit die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung dies zulassen.

8.8.2.4 Über die Entnahme von Zeitguthaben entscheidet in folgenden Fällen der Beschäftigte:

- bei nahem Rentenzugang, wenn bei Verbrauch des Guthabens das Arbeitsverhältnis beendet und ein Übergang in ein Rentenverhältnis angestrebt wird. Hierbei ist die Entnahme spätestens 12 Monate vor Beginn des Abbaus des Zeitguthabens anzukündigen.
- zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Diese Entnahme ist bei Vertragsabschluss festzulegen.
- für die persönliche Weiterbildung.

Beschäftigte können eine Entnahme auch in Form einer Reduzierung ihrer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit verlangen. Dies kann nur abgelehnt werden, wenn dem dringende betriebliche Belange entgegen stehen.

Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach Absatz 1 betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 1 Jahr, 9 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Jahren, 12 Monate vor Beginn der Maßnahme.

Diese Verwendungszwecke können im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen werden.

Langzeitguthaben sind ab dem Zeitpunkt abzubauen, ab dem das Guthaben die verbleibende Restarbeitszeit bis zum voraussichtlichen Beginn der ungekürzten Rente übersteigen würde.

8.8.2.5 Darüber hinaus können die Langzeitguthaben auch noch in folgenden Fällen verwendet werden, wenn und soweit die Betriebsvereinbarung dies vorsieht:

- Zur Abkürzung der gesetzlichen Elternzeit, höchstens jedoch bis zu deren gesetzlicher Grenze,

- für sonstige Verwendungszwecke, soweit sich Beschäftigter und Arbeitgeber darauf einigen.

Die Betriebsparteien vereinbaren die aus betrieblicher Sicht notwendigen, den einzelnen Abbauzwecken angemessenen Ankündigungsfristen, die nicht unter einem Monat betragen dürfen.

Der Abbau der Guthaben geschieht im Rahmen der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zwecke. Beschäftigte und Arbeitgeber können einvernehmlich kürzere Ankündigungsfristen vereinbaren.

8.8.2.6 Der Arbeitgeber ist zur Insolvenzsicherung der Langzeitguthaben nach folgenden Regelungen verpflichtet:

8.8.2.6.1 Langzeitguthaben sind ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

Die Betriebsvereinbarung wird erst wirksam, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber eine Bestätigung über eine zulässige Insolvenzsicherungsvereinbarung vorlegt.

Für die Form der Insolvenzsicherungswege gilt § 8a Abs.1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz entsprechend. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag des Arbeitgebers anderen Lösungen zustimmen.

8.8.2.6.2 Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

- stichtagsbezogene Feststellung des zu sichernden Volumens und dessen Nachweis gegenüber dem Betriebsrat (halbjährlich)
- zu sichern ist der aktuelle Wert des Zeitguthabens des Beschäftigten.

Eine Auszahlung von Zeitguthaben ist in folgenden Fällen möglich:

- a) Tod des Beschäftigten,
- b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Guthaben aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte. Statt einer Auszahlung kann auch eine Umwandlung in Ansprüche auf eine bestehende betriebliche Altersversorgung erfolgen, soweit hiermit Rentenabschläge ausgeglichen werden, wenn und soweit die Betriebsvereinbarung dies vorsieht.

8.8.2.7 Wenn die Betriebsvereinbarung außer Kraft tritt, werden die auf den Langzeitkonten gutgeschriebenen Zeiten weiterhin so behandelt, wie dies in der Betriebsvereinbarung vorgesehen war.

8.8.2.8 Die Regelungen von zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten bleiben unberührt.

8.8.3 Die Zeitausgleichsdifferenz aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (auch bei Gleitzeit) ist den Beschäftigten monatlich auszuweisen. Dies gilt entsprechend für Zeitkonten nach § 2.

Protokollnotiz:

Treten zwingende gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung von Zeitguthaben in Kraft, die in wesentlichen Punkten von den tariflichen Regelungen zur Insolvenzsicherung abweichen, treten die Tarifparteien auf Verlangen einer Tarifpartei in Verhandlungen zur Anpassung dieses Tarifvertrages ein.

8.9.1 Im Einschichtbetrieb endet die regelmäßige Arbeitszeit am Freitag, Ausnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen (z. B. Beschäftigte in Schicht) sind schriftlich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

8.9.2 Im Dreischichtbetrieb sind den Beschäftigten in jeder Schicht ohne Abzug von Entgelt mindestens 30 Minuten zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren.

Dies gilt für den Dreischichtbetrieb, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen kontinuierlichen oder nichtkontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.

8.9.3 An Werktagen, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr.

Für die dadurch ausfallende Arbeitszeit ist den Beschäftigten der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.

Dies gilt auch für Beschäftigte, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.

8.10 **Regelung für Teilzeitarbeit**

8.10.1 Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

8.10.2 Beschäftigte mit Teilzeitarbeit haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt.

8.10.3 Teilzeitarbeit soll im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit unterhalb der jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht, so ist der Beschäftigte auf sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen.

Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.

8.10.4 Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.

8.11 Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

§ 9 Abweichende Arbeitszeit

9.1 **Mehrarbeit**

9.1.1 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu einer Arbeitszeit von 10 Stunden täglich, bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat vereinbart werden. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen werden.

Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden.

Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 9.1.1

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Mehrarbeit nicht als Ersatz für mögliche dauerhafte Neueinstellungen genutzt werden soll. Sie empfehlen vielmehr, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.

9.1.2 Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden.

9.1.3 **Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit**

Bei Vereinbarung von Mehrarbeit gemäß §§ 9.1.1 und 9.1.2 ist gleichzeitig auch zu regeln, ob die geleistete Mehrarbeit bezahlt oder mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abgegolten wird. Wird Letzteres vereinbart, dann gilt Folgendes:

9.1.3.1 Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat innerhalb von 4 Monaten zu erfolgen, gerechnet vom Zeitpunkt der geleisteten Mehrarbeit an.

9.1.3.2 Für eine Stunde Mehrarbeit gibt es eine Stunde Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes. Der Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge gemäß § 11 bleibt erhalten.

9.1.3.3 Abweichend vom letzten Satz von § 9.1.3.2 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, dass Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des Beschäftigten ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können.

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

9.1.3.4 Ist der Beschäftigten daran gehindert, innerhalb des in § 9.1.3.1 genannten Zeitraumes die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z. B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen.

9.1.3.5 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann abweichend von den vorstehenden Bestimmungen vereinbart werden, Mehrarbeit zuschlagsfrei durch Freizeit auszugleichen. Der Ausgleichszeitraum ist im Rahmen von

§ 8.5 MTV gesondert festzulegen.

Für die freiwillige Betriebsvereinbarung bezüglich Freizeitausgleich gilt Folgendes:

1. Zuschläge für Mehrarbeit nach §§ 10, 11 MTV werden dann nicht fällig, wenn der Freizeitausgleich innerhalb der nächsten 6 Monate erfolgt.
2. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise (Montage) oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, ist er spätestens im darauffolgenden Kalendermonat - spätestens nach Wegfall des Hinderungsgrundes - vorzunehmen.
3. Erfolgt der Freizeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, so ist die Mehrarbeit spätestens mit dem Ablauf von zwei weiteren Monaten zuschlagspflichtig nach §§ 10, 11 MTV in Freizeit auszugleichen.

9.2 Kurzarbeit

9.2.1 Die Einführung von Kurzarbeit (im Sinne des SGB III) oder einer kürzeren als der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrats. Arbeitszeit im Sinne des SGB III ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten gemäß § 8.1 und 8.1.2.

Sie bedarf einer Ankündigungsfrist von drei Wochen.

9.2.2 Würde ein Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit zu einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts um bis zu 10 % führen, bleibt das Bruttomonatsentgelt, das Beschäftigte ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten, ungekürzt.

Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit um mehr als 10 % wird die gesamte ausfallende Arbeitszeit nicht bezahlt.

9.2.3 Der Arbeitgeber hat bei Kurzarbeit (im Sinne des SGB III) zum gekürzten Monatsentgelt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitsgeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Beschäftigte mindestens den Nettoverdienst erreicht, der sich aus 90 % seines bisherigen Brutto-Monatsverdienstes ergibt.

Sollte hinsichtlich der Höhe des Kurzarbeitergeldes durch wesentliche Änderung der gesetzlichen Bestimmungen eine Veränderung eintreten, so ist über § 9.2.3 neu zu verhandeln.

9.2.4 Zur Einführung der Kurzarbeit bedarf es nicht der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Kurzarbeit gilt nach Ablauf der dreiwöchigen Ankündigungsfrist mit dem Wochentag als eingeführt, der dem Tag der Ankündigung entspricht.

9.2.5 Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so muss eine neue Ankündigungsfrist von 3 Wochen eingehalten werden.

9.2.6 Ist das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt worden, so hat der Beschäftigte für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die regelmäßige Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

9.3 **Verkürzte Arbeitszeit**

- 9.3.1 Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat vor Einführung einer verkürzten Arbeitszeit in jedem Falle zu prüfen, ob nicht durch die Einführung von Kurzarbeit (SGB III) finanzielle Nachteile für die Mehrheit der betroffenen Beschäftigten vermieden werden können, wenn die betrieblichen Belange dies zulassen.

9.4 **Andere Verteilung der Arbeitszeit**

- 9.4.1 Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an einem einzelnen Werktag ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

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

- 9.4.2.1 Für diese Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.
- 9.4.2.2 Ist ein Beschäftigter zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Entgeltansprüche als vor- oder nachgearbeitet.
- 9.5.1 Notwendige Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei berechtigte Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.
- 9.5.2 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Beschäftigten zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen worden sind, ist eine unverzügliche, nachträgliche Verständigung des Betriebsrates erforderlich.

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

- 10.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn die Mehrarbeit vor oder nach der vereinbarten täglichen Arbeitszeit geleistet wird, und zwar wenn die tatsächliche Arbeitszeit des Beschäftigten
- 10.1.1 die nach § 8.5 bzw. § 8.1.2 festgelegte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit oder
- 10.1.2 bei Teilzeitbeschäftigten die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8.1 übersteigt.
- 10.1.3 Wird über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus für unvorhergesehene Fälle Mehrarbeit kurzfristig notwendig, so gilt diese Mehrarbeit als zuschlagspflichtig.
- 10.2 Von Beschäftigten nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.

- 10.3 Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 11.1.2 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 11.1.3 und 11.1.4 oder 11.3.2 mit einem 50 %-igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.
- 10.4 Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 10.5 Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 19.00 Uhr endet.
- 10.6 Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Beginn und Ende der Sonntags- und Feiertagsarbeit können im Dreischichtbetrieb mit Zustimmung des Betriebsrates abweichend festgelegt werden; z. B. von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr, die Sonn- und Feiertagsruhe muss jedoch mindestens 24 Stunden betragen.

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

Folgende Zuschläge werden gezahlt:

- 11.1 **Mehrarbeit**
- | | | |
|--------|---|-------|
| 11.1.1 | für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche | 25 %, |
| 11.1.2 | für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche | 50 %, |
| 11.1.3 | für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird | 50 %, |
| 11.1.4 | für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr | 50 %. |

Dies gilt nicht für Beschäftigte nach §§ 8.2.1 und 8.2.2.

- 11.2 **Spätarbeit**
- | | | |
|--|--|-------|
| | Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr gemäß § 10.5 | 20 %, |
|--|--|-------|
- Ausgenommen sind alle Teilzeitbeschäftigten.
- 11.3 **Nachtarbeit**
- | | | |
|--------|--|-------|
| 11.3.1 | Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 10.4 | 30 %, |
|--------|--|-------|
- Ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte außerhalb der Fertigung.
- | | | |
|--------|---|-------|
| 11.3.2 | für Nachtarbeit von 19.00 Uhr bis 6.00 Uhr, soweit sie Mehrarbeit ist | 50 %. |
| | Der Anteil für Nachtarbeit beträgt | 30 %, |

der Anteil für Mehrarbeit beträgt 20 %,

ungeachtet dessen, ob die Mehrarbeitsstunde mit 25 % oder mit 50 % zu vergüten gewesen wäre, wenn nicht zugleich Nachtarbeit vorläge.

11.4 **Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Für die Arbeit an Sonntagen sowie am 24. und 31.12., soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, ab 12.00 Uhr 50 %,

für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage 100 %,

für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen 150 %.

Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.

11.5 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen; jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag auch der Nachzuschlag nach § 11.3 bezahlt.

11.6 **Berechnung der Zuschläge**

Grundlage für die Ermittlung der Zuschläge ist die Grundvergütung für eine Arbeitsstunde gemäß § 12.5 MTV.

Bei Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen erhalten die Beschäftigten bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsentgelt (brutto) nur den in § 11.4 Absatz 2 und 3 festgelegten Zuschlag für jede geleistete Arbeitsstunde.

§ 12 Entgeltzahlung

12.1 Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt. Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Das Entgelt wird auf ein vom Beschäftigten zu benennendes Bankkonto überwiesen.

12.2 Im ungekündigten Arbeitsverhältnis muss den Beschäftigten das Entgelt (feste Bestandteile des laufenden Monats und aus dem Vormonat zu ermittelnde variable Bestandteile), spätestens am Schluss des Kalendermonats (am letzten Bankarbeitstag) zur Verfügung stehen.

Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist spätestens bis Ende des Monats ausbezahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

12.3 Monatsentgelt

Der Monatsentgelt setzt sich zusammen aus festen und variablen Bestandteilen.

Für kurzzeitig Beschäftigte (z. B. Aushilfs- und Vertretungskräfte, Praktikanten u. ä.) sowie Beschäftigte mit außergewöhnlichen Arbeitszeitgestaltungen errechnet sich das Entgelt aus der Grundvergütung für eine Arbeitsstunde gemäß § 12.5.

Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten die seitherigen Entlohnungsgrundsätze weiter (beispielsweise Stundenlohn, Stücklohn oder Stückzeit).

12.3.1 Feste Bestandteile des Monatsentgelts

12.3.1.1 Feste Bestandteile des Monatsentgelts sind das Grundentgelt und alle Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen, sowie Belastungszulagen gem. Anlage 2 ERA-TV.

12.3.1.2 Beschäftigte, deren persönliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, erhalten ein Monatsgrundentgelt, das nach folgender Formel ermittelt wird:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt} \times \text{persönliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8.1 MTV}}$$

tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8.1 MTV

12.3.1.3 Wird die Umrechnung von stundenentgeltbezogenen Zulagen und Zuschlägen erforderlich, so ist mit dem Faktor von 4,35 x tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu multiplizieren.

12.3.2 Variable Bestandteile des Monatsentgelts

12.3.2.1 Variable Entgeltbestandteile sind die Bestandteile des Monatsentgelts, auf die über die festen Bestandteile hinaus ein Anspruch besteht.

Variable Entgeltbestandteile sind:

- leistungsabhängige Bestandteile
- zeitabhängige Bestandteile
- sonstige variable Bestandteile.

12.3.2.2 Die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts sind spätestens am Ende des Folgemonats abzurechnen und auszuzahlen.

12.3.2.3 Zeitabhängige variable Bestandteile sind die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Reisezeit, soweit sie nicht regelmäßig anfallen.

12.3.2.4 Variable Bestandteile des Monatsentgelts sind auch alle sonstigen Vergütungen, die nicht monatlich in gleicher Höhe wiederkehren (z. B. zusätzliche Urlaubsvergütung, tarifliche und betriebliche Sonderzahlungen) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge.

12.4 **Berechnung des Stunden- oder Tagesentgelts**

12.4.1 Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit sind die festen Bestandteile des Monatsentgelts (brutto) durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Regelmäßige Arbeitstage/-stunden sind diejenigen Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für den Monat, in den die unbezahlte Ausfallzeit fällt, ergeben.

Zu den regelmäßigen Arbeitstagen/-stunden gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (z. B. Zeiten des Freizeitausgleiches nach § 8.5.1; 8.5.2 Absatz III; 8.6 Absatz IV; 9.1.3 MTV) oder unbezahlt aus persönlichen Gründen ausfallenden Tage/Stunden.

12.4.2 Der sich daraus ergebende Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage/-stunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatsentgelt abzuziehen.

Die unbezahlten Ausfallzeiten können auch durch Kürzung des Monatsentgelts im Folgemonat berücksichtigt werden.

Dies gilt entsprechend bei Ein- oder Austritt während des Monats.

12.5 **Grundvergütung für eine Arbeitsstunde**

Die Grundvergütung für eine Arbeitsstunde berechnet sich aus den festen sowie den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen (gem. § 12.3.1.1) des Monatsentgelts (brutto) im Durchschnitt der letzten abgerechneten 3 Monate geteilt durch das 4,35fache der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend.

12.6 **Abrechnung**

Die Abrechnung muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen u. a. das monatliche Grundentgelt sowie die festen und variablen Bestandteile ersichtlich sein.

12.7 Bei jeder Veränderung der festen Bestandteile des Monatsentgeltes ist den Beschäftigten eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und Zusammensetzung des veränderten Monatsentgeltes zu machen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen festen Bestandteile des Monatsentgelts im Sinne des § 12.3.1 ersichtlich sein.

§ 13 Arbeitsunfähigkeit

13.1.1 Bei Arbeitsunfähigkeit ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen, Mitteilung zu machen.

13.1.2 Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, wenn sie nicht von anderer Stelle zu ersetzen sind.

- 13.2 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahme, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung ab dem 1. Tag bis zur Dauer von 6 Wochen, 100 % Entgeltfortzahlung zu leisten.
- Der Anspruch besteht nur, soweit nicht ein anderer Kostenträger Zahlung leistet.
- Protokollnotiz:**
Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die tarifliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei erstmaliger Inanspruchnahme im Arbeitsverhältnis auch weiterhin eine vorhergehende tatsächliche Arbeitsaufnahme voraussetzt.
- Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die leistungs- und zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgeltes der letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Krankheit einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht bereits in den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes enthalten sind. Die Ermittlung dieser variablen Bestandteile ergibt sich jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen u. ä. Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsschädigungen), Krankenentgelt, Krankengeldzuschüsse Urlaubsvergütungen, die vermögens- bzw. altersvorsorgewirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zahlungen. Dieser Betrag wird bei der Ermittlung des Tages- oder Stundensatzes durch die regelmäßigen Arbeitstage/-stunden im Sinne des § 12.4.1 MTV in diesem Zeitraum ohne Krankheits- und Urlaubstage/-stunden geteilt.
- Protokollnotiz:**
Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gem. § 11.3.2 MTV), beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.
- 13.3 Der Beschäftigte erhält als Zuschuss zu den Geldleistungen des Sozialleistungsträgers nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus für einen weiteren Monat, nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit zum selben Unternehmen für noch einen weiteren Monat den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Nettoeinkommens und den Geldleistungen des Sozialleistungsträgers.
- 13.4 Anspruch auf Zusatzleistungen nach § 13.2 und 13.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr. Diese Einschränkung gilt nicht bei unverschuldeten Betriebsunfällen.
- 13.5 Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Beschäftigten sind für die Zuschussberechnung die Krankengeldhöchstbeträge (§ 47 SGB V) für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen.

§ 14
Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung,
Wiedereinstellung nach Zeiten der
Kindererziehung, Arbeitsunfähigkeit

Soweit dieser Manteltarifvertrag oder ein Gesetz nichts anderes bestimmen, gelten von dem Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit einschließlich Arbeitsbereitschaft bezahlt wird, folgende Ausnahmen:

14.1 Arbeitsausfall

14.1.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der durchschnittliche Arbeitsverdienst (§ 11.6) weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.

14.1.2 Bei einer Betriebsstörung, die weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten zu vertreten haben, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu fünf Stunden in der Woche weiter bezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit, unbeschadet der Entgeltfortzahlungspflicht bis zu 5 Stunden in der Woche, ohne Mehrarbeitszuschlag im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nachgearbeitet werden. Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden ist das Entgelt in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, ab welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.

14.2 Arbeitsverhinderung

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

14.2.1 3 Arbeitstage
beim Tode des Ehegatten;

14.2.2 2 Arbeitstage
bei eigener Eheschließung,
beim Tode eigener Kinder;

14.2.3 1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau,
beim Tod eines Elternteils oder Schwiegerelternanteils,
bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Haushalt besteht,
bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der eigenen Kinder;

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

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

14.2.6 die durch Betriebsunfälle am Unfalltage notwendig ausgefallene Arbeitszeit;

14.2.7 die durch unverschuldete Vorladung bei einer Behörde notwendig ausgefallene Arbeitszeit, wenn kein Anspruch auf Vergütung des Verdienstausfalls besteht;

14.2.8 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.

In vorstehenden Fällen hat der Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Verdienstes muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.

In den Fällen §§ 14.2.1, 14.2.2, 14.2.3 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

14.3 **Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung**

14.3.1 Beschäftigte, die im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einem vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, sofern ein geeigneter Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung vorhanden ist und dieser auf absehbare Zeit zur Verfügung steht.

14.3.2 Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Ausscheidens nach § 14.3.1.

14.3.3 Der Anspruch ist bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes begrenzt.

14.3.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.

14.3.5 Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

14.3.6 Die Wiederaufnahme des Beschäftigungsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher schriftlich anzukündigen, spätestens jedoch 6 Monate vor Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes.

14.3.7 Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten sind von dieser Regelung ausgenommen.

14.4 **Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls, wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit von der 7. bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen, das der Beschäftigte während dieses Zeitraums erhalten hätte, bezahlt.

Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögens- bzw. altersvorsorgewirksame Leistungen sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.

Für den Fall des Verschuldens Dritter tritt der Beschäftigte seine Ansprüche gegen sie aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner

Arbeitsunfähigkeit Leistungen von ihm erhalten hat. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

14.5 **Unterstützung bei Todesfall**

Beim Tode eines Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des Entgeltes für die Dauer von 1 ½ Monaten, nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten, nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten, gerechnet vom Todestage an. Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 15 Dienstreisen

15.1 Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, bis zu vier Stunden kalendertäglich zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.

15.2 An arbeitsfreien Tagen wird zu der kalendertäglichen zusätzlichen Reisezeit nach § 15.1 die darüber hinaus anfallende Reisezeit bis zu weiteren acht Stunden kalendertäglich ohne Zuschläge zusätzlich vergütet.

15.3 Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung gemäß § 15.1 und § 15.2 die hierfür vorgesehenen Zuschläge entsprechend §§ 10 und 11 zu zahlen.

15.4 §§ 15.1 bis 3 gelten nicht für Reisezeiten mit Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr und für Auslandsreisen.

15.5 Der notwendige Mehraufwand der Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu vergüten.

§ 16 Reisende

16.1 Für Reisende kann das tarifliche Grundentgelt in Festbetrag und Provision aufgeteilt werden. Der Reisende hat jedoch in jedem Fall Anspruch auf das monatliche tarifliche Grundentgelt. Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das tarifliche Grundentgelt gilt als gewährt, wenn es im Jahresdurchschnitt erreicht wird.

16.2 Die tarifliche Vergütung für Mehrarbeit, Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit wird einzelvertraglich bei der Festlegung des Entgeltes berücksichtigt und gilt damit als abgegolten.

16.3 Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder auf Grund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.

16.4 Abrechnung und Auszahlung der Provision erfolgt spätestens bis Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Provision fällig geworden ist. Eine andere Regelung kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

§ 17 Heimarbeit

- 17.1 Heimarbeit darf an Beschäftigte des Betriebes nur in dringenden Ausnahmefällen mit Zustimmung des Betriebsrats ausgegeben werden.
- 17.2 In Heimarbeit Beschäftigte werden nach den gleichen Grundsätzen entlohnt wie im Betrieb geleistete Arbeit.
- 17.3 Der Arbeitgeber hat bei Übernahme von Heimarbeit durch im Betrieb Beschäftigte die Nebenauslagen zu erstatten.

§ 18 Persönliches Eigentum, Arbeitsmittel

- 18.1 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Beschäftigte in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
- 18.2 Jedem Beschäftigten werden die zur Arbeit notwendigen Arbeitsmittel kostenlos vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Sie bleiben Eigentum des Arbeitgebers.

§ 19 Arbeitnehmersvertretung

- 19.1 Für die Vertreter der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.
- Den Beschäftigten, die als Funktionäre der IG Metall im Betrieb tätig sind, dürfen aus dieser Eigenschaft keine Nachteile erwachsen.
- 19.2 Die Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer ihrer Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt.

§ 20 Geltendmachung von Ansprüchen - Ausschlussfristen

- 20.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:
- Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Aushändigung der Abrechnung für den betreffenden Abrechnungszeitraum;
 - alle übrigen Ansprüche innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

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

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

20.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der § 20.1 und 20.2 sinngemäß.

20.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen.

§ 21 Beilegung von Streitigkeiten

21.1 Die vertragsschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

21.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu regeln. Gelingt hierbei eine Verständigung nicht, so müssen die beiderseitigen Organisationsvertreter zugezogen werden.

21.3 Soweit auch hier keine Einigung erzielt werden kann, entscheiden die Tarifvertragsparteien, ob sie die verbindliche Entscheidung einer Schiedsstelle nach §§ 101 ff. Arbeitsgerichtsgesetz herbeiführen oder den Rechtsweg beschreiten wollen.

Protokollnotiz zu § 21.3:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass durch diese Regelung der gesetzlich mögliche Rechtsweg zwischen dem Arbeitgeber einerseits sowie Beschäftigten oder Betriebsrat andererseits unberührt bleibt.

§ 22 Betriebliche Regelungen

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 23 Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

23.1 Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2022 in Kraft.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auszulegen und in einem Anschlag am Schwarzen Brett darauf hinzuweisen.

23.2 Dieser Manteltarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende ganz oder teilweise gekündigt werden.

23.3 Bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrags gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten Manteltarifvertrags.

Pforzheim, den 26.09.2022

Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren,
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

Dr. Guido Grohmann

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Aylin Uludag

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Roman Zitzelsberger

Barbara Resch

Anlage 1 zu § 7

Die Tarifvertragsparteien empfehlen für die Ermittlung des Alterssicherungsbetrags folgende Zusammensetzung aus:

- dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung,
- den in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen,
- der Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung,
- ein bei Beginn der Verdienstsicherung zu zahlenden Verdienstaussgleich gemäß §13 ERA-TV
- den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät- und Nachtarbeit (Mindestbedingungen bei Spät- und Nachtarbeit: innerhalb der letzten 8 Jahre vor Beginn der Verdienstsicherung mind. 4 Jahre in Schicht) und
- Übertarifliche/freiwillige Zulagen